Der Tarifvertrag und der Dienstvertrag der Privatbeamten.

Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde
der hohen philosophischen Fakultät der
Friedrich-Alexanders-Universität
Erlangen

vorgelegt von
Wilhelm Tewes
aus Coblenz.

Tag der mündlichen Prüfung:
22. November 1909.



Essen-Ruhr.
Gedruckt bei Fredebeul & Koenen.
1909.

Der Tarifvertrag und der Dienstvertrag der Privatbeamten.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

hohen philosophischen Fakultät

der

Friedrich-Alexanders-Universität Erlangen

vorgelegt von

Wilhelm Tewes

aus Coblenz.

Tag der mündlichen Prüfung: 22. November 1909.

Essen-Ruhr.
Gedruckt bei Fredebeul & Koenen.
1909.

Inhalts-Verzeichnis.

I. Die Literatur.

Für die Untersuchung der Frage, ob und wieweit kollektive Abmachungen für die Gestaltung des individuellen Arbeitsvertrages, Tarifverträge oder Tarifgemeinschaften auf die Dienstverhältnisse der Privatbeamten Anwendung finden können, ist die vorhandene Literatur recht spärlich, so zahlreich die Publikationen der letzten Jahre sind, die sich mit dem Tarifvertrag der Lohnarbeiterschaft wie mit der modernen Privatbeamtenbewegung beschäftigen. Der Gedanke einer kollektiven Regelung des Arbeitsvertrages dieser Gruppe der Arbeitnehmer ist bisher, von den Leitungen einzelner Privatbeamtenorganisationen abgesehen, kaum in den Kreis ernsthafter Erwägungen getreten. Lotmar verkennt zwar in seinem Standardwerke über den Arbeitsvertrag nicht die inneren ökonomischen und rechtlichen Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsvertrag des Lohnarbeiters und des Arbeitnehmers, der höhere, geistige Arbeit im Arbeitsvertrage zusagt, des Privatbeamten. Folgerichtig spricht er auch die Übertragbarkeit des Tarifvertrages auf dessen Dienstverhältnis aus[1]) und sieht in seiner Natur kein Hindernis, auch handelsrechtliche und landwirtschaftliche Arbeitsverträge zum Objekt derartiger kollektiver Regelung zu machen.[2]) Die Praxis bot ihm indessen für eine weitere Untersuchung in dieser Richtung keine Unterlagen.

Fanny Imle, der wir die systematischste Bearbeitung des Tarifvertrages nach seiner materiellen Seite hin verdanken, hat auch die Möglichkeit eines Tarifvertrages für Handlungsgehilfen in den Kreis ihrer Untersuchung gezogen. Sie registriert in ihren gewerblichen Friedensdokumenten[3]) die Tarifverträge, welche die Warenhäuser Jandorf u. Co. und H. Tietz in Berlin, sowie die Konsum- und Produktivgenossenschaft in Berlin-Rixdorf mit ihrem Hilfspersonal (Hausdienern, Motorwagenführern und Arbeitern) abgeschlossen haben, und weist dabei auf das Auffallende hin, daß im Handelsgewerbe nicht die Gelernten (Handlungsgehilfen), sondern die Hilfsarbeiter die ersten tariflichen Vorstöße gewagt haben. Imle erblickt den Grund hierfür in den Standesillusionen der Kaufmannsgehilfen, „welche sich nicht als Arbeiter fühlen und daher auch oft in

---

[1]) Philipp Lotmar, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches, I, Seite 30 u. 757. Leipzig 1902, Dunker & Humblot.

[2]) a. a. O., Seite 757.

[3]) Fanny Imle, Gewerbliche Friedensdokumente. Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte der Tarifgemeinschaften in Deutschland, Seite 502, 503. Jena 1905, Gustav Fischer.

törichtem Eigensinn an den wertvollsten Errungenschaften des mißachteten Arbeiterstandes nicht teilhaben wollen."[4]) Von den Handlungsgehilfen und Verkäuferinnen in Konsumvereinen berichtet Imle, daß ihre Bestrebungen neuerdings mehr und mehr die Form zielbewußter Tarifforderungen annehmen. Der Erfolg dieser Bewegung wird weiter unten noch zu behandeln sein.

Das Verdienst, das in Frage stehende Problem zuerst in seiner ganzen Breite und Tiefe erfaßt und zur wissenschaftlichen Diskussion gestellt zu haben, hat sich Robert Brunhuber erworben. Bezeichnend für die Neuheit des Gedankens ist die Vorgeschichte der Brunhuberschen Untersuchungen,[5]) die der Autor diesen voranstellt:[6]) „Mehrmals hatte ich Gelegenheit, vor Privatbeamten und technisch-industriellen Beamten über den „Tarifvertrag in der Großindustrie" zu sprechen. Bei dem ersten Male wies ich mit allem Nachdruck darauf hin, daß dieses Thema innerhalb der sonstigen praktischen Agitationsarbeit der betreffenden Vereine lediglich den akademischen Wert theoretischer Belehrung habe, das über ein wichtiges Kapitel aus der wirtschaftlichen Entwicklung und Emanzipation der Arbeiterklasse Aufschluß geben solle, keineswegs aber unmittelbare Analogien praktischer Art bei den Privatbeamten erlaube, außer der ganz generellen Erkenntnis von der ungeheuren Bedeutung der Organisation im modernen Wirtschaftskampfe. . . . . . Nach solchen Vorträgen pflegen stets Diskussionen zu folgen. Anfragen werden gestellt, praktische Beispiele aus dem eigenen Leben hinzugefügt, nicht allein die Hörer lernen, sondern auch der Redner gewinnt praktische Einsicht und Belehrung. Und da zeigte sich dann, daß sich meine vorsichtige theoretische Vermutung, der Tarifvertrag der gewerblichen Arbeiter erlaube keine Analogie für den Arbeitsvertrag der kaufmännischen Angestellten und technisch-industriellen Beamten, bei einer unbefangenen Betrachtung der praktischen Verhältnisse nicht aufrechterhalten lasse. Es sind vielmehr der Berührungspunkte so viele vorhanden, daß es lediglich der — gegenüber den Handarbeitern — heute noch schwachen Organisation dieser Kreise zuzuschreiben ist, wenn die Frage des Tarifvertrages der Privatbeamten noch nicht bestimmtere Gestalt angenommen hat."

In überzeugender Linienführung entwickelt Brunhuber ein anschauliches Bild der treibenden Kräfte der modernen Privatbeamtenbewegung, die nach seiner Auffassung „mit magischer Gewalt" zum korporativen Vertrag hingelenkt und von der Gewährung eines Mindestlohnes für die Geringstbesoldeten fortschreiten wird zu den Klassen der höher gestellten geistigen Arbeiter.[7])

---

[4]) a. a. O., Seite 512.

[5]) Robert Brunhuber, Der kollektive Arbeitsvertrag und die Privatbeamten. Soziale Praxis, XVI., Nr. 12 u. 13.

[6]) a. a. O., Spalte 308.

[7]) a. a. O., Sp. 333.

Brunhuber folgend, hat Victor Leo die Bedeutung der Tariffrage im Programm der Angestellten-Gewerkschaften in Conrads Jahrbüchern hervorgehoben[8]) und darauf hingewiesen, daß der gewerkschaftliche Gedanke des strengen Klassenunterschieds und der Gedanke der Benutzung des gewerblichen Koalitionsrechts, dessen letzte ideelle Konsequenz immer der Streik oder der Gebrauch der Macht ist, heute, hier mehr, hier weniger, Berufsgruppen und Stände zu erfassen beginnt, die vor einem Jahrzehnt noch nicht daran gedacht haben.[9]) In seinen Beiträgen zur Arbeiterstatistik Nr. 8[10]) erwähnt er die tariflichen Abmachungen des Leipziger Verbandes zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der Ärzte Deutschlands mit mehreren Krankenkassen hinsichtlich der Honorierung der Ärzte und der freien Ärztewahl, sowie die Abmachungen mit den deutschen Reedereien wegen der Honorierung und der Stellung der Schiffsärzte auf den Überseedampfern dieser Linien, und den Tarifvertrag, welchen der Zentralverband von Ortskrankenkassen mit dem Verbande der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften Deutschlands und dem Zentralverein der Bureauangestellten abgeschlossen hat,[11]) und hält eine ähnliche Entwicklung auf anderen Gebieten des Dienstvertrages der geistigen Arbeiter nicht für unwahrscheinlich.[12]) Die früheren Veröffentlichungen des Kaiserlichen Statistischen Amtes[13]) enthalten kein einschlägiges Material. Es kann dies nicht als ein Mangel der verdienstvollen Arbeiten gerügt werden, da sie nur eine Bearbeitung statistisch erfaßter Tarifverträge sein sollten, und Tarifverträge mit Privatangestellten nicht bekannt geworden waren.

Auch in den von der Gesellschaft für Soziale Reform bisher veröffentlichten Arbeiten über den Tarifvertrag wird der Gedanke kollektiver Abmachungen zwischen Angestellten-Organisationen und Arbeitgebern nicht gestreift. Nur in den Verhandlungen der dritten Generalversammlung der Gesellschaft am 3. und 4. September 1906 berührte in der Diskussion Dr. Potthoff die Beziehungen der Privatbeamtenorganisationen zu der Tarifbewegung, der Einbeziehung dieser Korporationen in diejenigen

---

[8]) Viktor Leo, Die wirtschaftliche Organisation der geistigen Arbeiter. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, III. Folge, 36. Band, Seite 1 ff. Jena 1908, Gustav Fischer.

[9]) a. a. O., Seite 11.

[10]) Die Weiterbildung des Tarifvertrags im Deutschen Reich. Bearbeitet im Kaiserlichen Statistischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik. Berlin 1908, Carl Heymanns Verlag.

[11]) a. a. O., Seite 219, 220.

[12]) a. a. O., Seite 263.

[13]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3, 4 und 5, Der Tarifvertrag im Deutschen Reich, I, II und III. Bearbeitet im Kaiserlichen Statistischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik, Berlin 1906, Carl Heymanns Verlag.

sozialen Organisationen, die zur Durchführung des Tarifgedankens zu vervollkommnen seien, indessen kaum mehr als eine dekorative Bedeutung zusprechend.[14]) Die vierte Generalversammlung der Gesellschaft am 5. und 6. März 1909 in Frankfurt a. Main beschäftigte sich ausschließlich mit der Privatbeamtenfrage, ohne jedoch die Verhandlungen auf das Gebiet des Tarifvertrages und seiner Beziehung zur Privatbeamtenbewegung auszudehnen. Als Unterlage für die Verhandlungen wurde der Dienstvertrag der Privatangestellten in zwei Druckschriften[15]) behandelt, welche aber ebensowenig diese Frage erörtern, abgesehen von der Einbeziehung der gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages in die für ein „deutsches Arbeitsgesetz" aufgestellten grundlegenden Bestimmungen.[16])

Weiteres für das zur Untersuchung gestellte Thema bietet die verhältnismäßig reiche Tarifvertragsliteratur, bezüglich der auf das den erwähnten Beiträgen zur Arbeiterstatistik 3 und 8 beigegebene erschöpfende Literaturverzeichnis verwiesen werden kann, nicht. Dagegen bietet Kulemann in seinem dreibändigen Werke „Die Berufsvereine"[17]) eine reiche Quelle zuverlässigen Materials für die Beurteilung der Tendenz der einzelnen Privatbeamtenorganisationen und deren Stellung zur Tariffrage. Soweit die Veröffentlichungen und Kundgebungen der verschiedenen Privatbeamtenverbände als Quellen für die Darstellung in Betracht kommen, wird im einzelnen darauf hingewiesen werden.

II. Entwickelung, Begriff, Zweck und Bedeutung des Tarifvertrages im allgemeinen.

Unter der Herrschaft des freien Arbeitsvertrages, der am Ende des 18. und Anfange des 19. Jahrhunderts die Gebundenheit, die völlige ökonomische und persönliche Abhängigkeit des besitzlosen Arbeitnehmers ablöste, unter dem Zustande persönlicher und wirtschaftlicher Freiheit mußten sich innerhalb unserer Gesellschaft neue Gegensätze entwickeln, die in der Ungleichheit des Besitzes, der körper-

---

[14]) Heft 23 und 24 der Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform, Methode des gewerblichen Einigungswesens. Verhandlungen der 3. Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform am 3. und 4. Dezember 1906 in Berlin, Seite 177. Jena 1907, Gustav Fischer.

[15]) Heft 26 und 27 der Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform, Der Dienstvertrag der Privatangestellten, I und II. Jena 1908, Gustav Fischer.

[16]) a. a. O., II, Seite 138.

[17]) W. Kulemann, Die Berufsvereine. Erste Abteilung. Geschichtliche Entwicklung der Berufsorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber aller Länder. 3 Bände. Jena 1908, Gustav Fischer.

lichen und geistigen Anlagen, des Wissens und der Energieentfaltung des einzelnen begründet sind.[1]) Die Rechtsordnung behandelt beide Parteien des Arbeitsvertrages grundsätzlich gleich; tatsächlich sind sie in ihrer wirtschaftlichen Macht ungleich: „Der eine ist selbständig, der andere unselbständig, der eine besitzender Unternehmer, der andere besitzloser Arbeiter. Das Recht gibt die Möglichkeit, daß der Vertrag von beiden Teilen in der schärfsten Weise ausgenutzt wird, was schließlich nur die Benachteiligung des wirtschaftlich Schwächeren bedeutet.“[2]) Die hieraus sich im Laufe des 19. Jahrhunderts entwickelnde „soziale Frage“, das dem Staat wie der Gesellschaft gestellte Problem, ein als Unrecht empfundenes Mißverhältnis zu beseitigen, welches zwischen den als berechtigt anerkanten materiellen und ideellen Kulturbedürfnissen weiter Volkskreise und den diesen Kreisen zur Verfügung stehenden Kulturgütern besteht, fing an, in steigendem Maße unser gesamtes innerpolitisches Staatsleben zu beunruhigen. Im Mittelpunkte dieses heute fast alle Volksschichten berührenden Problems steht der Ausgangspunkt unserer modernen Wirtschaftsentwickelung, der freie Arbeitsvertrag, die Grundlage der Lohnarbeit, die als die Ernährerin der modernen Gesellschaft angesehen wird.[3]) Auf die Beeinflussung des Arbeitsvertrages sind letzten Endes alle sozialpolitischen Versuche des Staates wie die Bestrebungen der Selbsthilfe gerichtet. Der Staat will in der Arbeiterschutz- und Versicherungsgesetzgebung seine Aufgabe lösen. Zugunsten des wirtschaftlich Schwächeren stellt er Normen und Schranken für die Gestaltung des Arbeits- und Dienstvertrages auf, die Leben, Gesundheit, Sittlichkeit, wie persönliche Freiheit schützen und für die Durchführung des Vertrages ein klares Rechtsverhältnis schaffen sollen. Im Musterlande neukapitalistischer Wirtschaftsentwickelung, in England, setzte die Schutz-Gesetzgebung zuerst (1802 Moral and Health-Act) ein, um im Laufe des 19. Jahrhunderts in allen Kulturländern sich auszudehnen. Ihr folgte die Arbeiterversicherungsgesetzgebung, in der der Gesetzgeber mit kühner Hand versucht hat, unter Beibehaltung der Grundlage unseres Erwerbs- und Wirtschaftslebens, der wirtschaftlichen und persönlichen Freiheit, das Lohnproblem durch staatlichen Eingriff zu lösen. Der Grundgedanke unserer Reichszwangsversicherung ist die Auffassung, daß der Gesamtlohn, den der Durchschnittsarbeiter während seiner Arbeitsjahre verdient, ausreichen müsse, um nicht nur während

---

[1]) Vergl. J. Conrad, Grundriß zum Studium der politischen Ökonomie. II. Teil. Volkswirtschaftspolitik, Seite 192. Jena 1902, Gustav Fischer.

[2]) Stier-Somlo, Deutsche Sozialgesetzgebung. Geschichtliche Grundlagen und Krankenversicherungsrecht, Seite 11. Jena 1906, Gustav Fischer. Vergl. auch die a. a. O. in der Fußnote angeführte Literatur.

[3]) Philipp Lotmar, Der Arbeitsvertrag, I, 3.

seiner produktiven Tätigkeit, sondern auch in den Tagen einer Krankheit, des Alters, der Invalidität und unverschuldeten Arbeitslosigkeit seine sowie die Bedürfnisse der von ihm wirtschaftlich abhängigen Angehörigen zu decken.[4]) Am unzweideutigsten kommt dieser Grundgedanke im deutschen Krankenversicherungsgesetz zur Geltung. Die in § 1 des Gesetzes aufgeführten Personen haben auf die gesetzlichen Krankenkassenleistungen Anspruch auf Grund ihres Beschäftigungsverhältnisses, ihr rechtlicher Anspruch auf die Kassenunterstützung ist nicht von der Anmeldung oder einer Beitragsleistung abhängig. Auch der vom Arbeitgeber bei der Krankenkasse nicht angemeldete versicherungspflichtige Arbeitnehmer, für den keine Beiträge bezahlt sind, erhält im Krankheitsfalle die gesetzliche Leistung. Die Unterlassung der Anmeldung und der Beitragsleistung begründet lediglich einen Anspruch der Kasse auf Erstattung der gemachten Aufwendungen gegen den Arbeitgeber und dessen Pflicht zur nachträglichen Zahlung der Beiträge.[5])

Auch die den Reichsunfallversicherungsgesetzen unterstellten Arbeitnehmer sind auf Grund ihres Beschäftigungsverhältnisses versichert, unabhängig von der Anmeldung des Betriebes zum Kataster der zuständigen Berufsgenossenschaft. Der Unternehmer ist Genossenschaftsmitglied mit dem Zeitpunkte der Eröffnung des Betriebes oder des Beginnes der Versicherungspflicht.[6]) Im Invalidenversicherungsgesetz ist dieser Grundsatz nicht durchgeführt. Bei nicht vorschriftsmäßiger Beitragsleistung versagt es dem Versicherungspflichtigen die Rente, sogar ohne dem Geschädigten einen zivilrechtlichen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber, der das Markenkleben pflichtwidrig unterlassen hat. zu geben.

In ihrer Wirkung und ethischen Bedeutung hervorragender als die Staatshilfe ist die Selbsthilfe der aufwärtsstrebenden Arbeitermillionen, die durch die Koalition den wirtschaftlich Schwachen aus seiner Isolierung herausheben und ihn im wirtschaftlichen Kampfe zu einem bedeutsamen Machtfaktor machen will. Durch die Versicherungs-, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften wird die produktivste Verwertung des Arbeitsertrages erstrebt, während die Gewerkschaften ver-

---

[4]) F. Hitze, Die Arbeiterfrage und die Bestrebungen zu ihrer Lösung, Seite 113. M.Gladbach 1904, Volksvereinsverlag.

[5]) Krankenversicherungsgesetz vom 25. Mai 1903, § 50. Der Arbeitgeber, der der Verpflichtung zur An- und Abmeldung nicht nachkommt, wird außerdem mit Geldstrafe bis zu zwanzig Mark bestraft. (§ 81.)

[6]) Gewerbe-Unfallversicherungsgesetz vom 30. Juni 1900, § 55; Unfallversicherungsgesetz für Land- und Forstwirtschaft vom 30. Juni 1900, § 66; Bauunfallversicherungsgesetz vom 30. Juni 1900, § 16; See-Unfallversicherungsgesetz vom 30. Juni 1900, § 58.

suchen, diesen Arbeitsertrag zu einer stets steigenden Höhe zu bringen. Auf dem Boden des Koalitionsrechtes zur Entfaltung gekommen, stellen sich die Gewerkschaften die Aufgabe, durch die Organisation der Arbeitnehmer ein und desselben Gewerbes deren Interessen gegenüber den Arbeitgebern wahrzunehmen, vornehmlich einen größeren Einfluß des Arbeitnehmers auf die Gestaltung des Arbeitsvertrages zu erringen. Hinter diese Aufgabe tritt die Einrichtung von Wohlfahrtseinrichtungen fast ganz zurück.[7]) Durch die Zeitumstände, die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und parteipolitischen Verhältnisse sind sie bisher vorwiegend als Kampforganisationen aufgetreten, so daß die Geschichte unseres neuzeitlichen Wirtschaftslebens zu einem großen Teil durch erbitterte Kämpfe zwischen den Vertretern der beiden Produktionsfaktoren Kapital und Arbeitskraft gekennzeichnet ist. Arbeitseinstellungen, Streiks, Ausstände auf der Arbeiterseite, Aussperrungen auf der Unternehmerseite sind die Waffen, die den kämpfenden Parteien wie der Gesamtheit schwere Wunden geschlagen haben, bis die steigende Anerkennung der gegnerischen Macht den Gedanken der friedlichen Verständigung auf dem Wege des Tarifvertrages oder der Tarifgemeinschaft zum Durchbruch brachte.

Unter Tarifvertrag im formellen Sinne versteht man die Vereinbarung einer Mehrheit von Arbeitnehmern, die meist durch eine Berufsorganisation vertreten ist, und eines Arbeitgebers oder mehrerer, meist gleichfalls durch ihre Organisation vertretener Unternehmer über die Bedingungen künftiger Arbeitsverträge. Der Tarifvertrag ist somit als der „anerkannte Ausdruck dessen, was für die beiderseitigen Beziehungen und Leistungen im Tarifbezirk als gerecht und billig festzuhalten ist",[8]) anzusehen. Trotz der verhältnismäßig noch jungen Entwickelung des Tarifgedankens und seiner erst vor wenigen Jahren eingesetzten theoretischen Behandlung in der Literatur kann man diese begriffliche Bestimmung des Tarifvertrages als allgemein anerkannt ansehen.[9])

Die neuerdings in der juristischen und volkswirtschaftlichen Literatur aufgetauchte Streitfrage, ob und welcher Unterschied zwischen dem Tarifvertrag und der Tarifgemeinschaft bestehe, braucht uns hier nicht besonders zu beschäftigen. Wölbling bezeichnet die Tarifgemeinschaft als eine Folge des Tarifvertrages: Das dauernde gemeinsame Zusammenwirken der Vertragsparteien zur Aufrechterhaltung und Fortbildung des Tarifvertrages, Ein-

---

[7]) Wörterbuch der Volkswirtschaft in zwei Bänden. Band I, Artikel „Gewerbeverein", Seite 1081. Jena 1906, Gustav Fischer.

[8]) Vorlage für Arbeitstarifverträge. Ausgearbeitet von der Gesellschaft für Soziale Reform. Berlin 1908, Selbstverlag der Gesellschaft.

[9]) Anders Fritz Schmelzer, Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung, mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeberstandpunktes, Seite 5. Leipzig, 1906, Deichert Nachf.

richtungen, die über den privatrechtlichen Charakter des zugrunde liegenden Tarifvertrages hinausgehen, und die sich damit befassen, die gemeinschaftlichen Interessen der Arbeitgeber und Arbeiter eines Gewerbes gegenüber außenstehenden Personen desselben oder anderer Gewerbe zu vertreten.[10]) Zur charakteristischen Bezeichnung derartiger Institutionen, die in einzelnen Gewerben: im graphischen Gewerbe, in der Metallindustrie, in den Holzbearbeitungsindustrien und im Malergewerbe bereits die ausgebildeten Formen konstitutioneller Verwaltungsbehörden gefunden haben, erscheint das Wort „Tarifgemeinschaft“ überaus glücklich gewählt. Von einer allgemeinen Anwendung des Wortes in diesem ausschließlichen Sinne kann indessen noch nicht die Rede sein. In einer Untersuchung, die gewissermaßen erst die Grundlinien für die Anwendung kollektiver Abmachungen in einem Berufe, dem solche bisher fast ganz fremd waren, sucht, können deshalb „Tarifvertrag“, „Tarifgemeinschaft“, „kollektiver Arbeitsvertrag“ in gleicher Bedeutung ohne Beeinträchtigung des Verständnisses gebraucht werden.

Der Zweck des Tarifvertrages ist in seiner Bezeichnung als Vereinbarung über die Bedingungen künftiger Arbeits- oder Dienstverträge bereits zum Ausdruck gebracht: Der Tarifvertrag soll die Normen festlegen, unter denen der dritte Produktionsfaktor, die Arbeitskraft, in den Produktionsprozeß eingeschaltet wird, soweit nicht bereits die Gesetzgebung zwingende Vorschriften über den Arbeitsvertrag festgelegt hat, so zwar, daß einmal die Arbeitnehmer unter möglichst günstigen Arbeitsbedingungen, insbesondere tunlichst einträglichen Lohnverhältnissen arbeiten, sodann der Produktionsprozeß in ungestörter Weise sich gewinnbringend vollziehen kann, dem Erwerbsleben eine ruhige und stete Entwickelung wenigstens für einen bestimmt umgrenzten Zeitraum gesichert ist. In einzelnen Tarifverträgen wird dieser doppelte, paritätische Zweck der Vereinbarung ausdrücklich ausgesprochen. So heißt es in einem zwischen dem Vorstande des Arbeitgeberverbandes für das Baugewerbe zu Hildesheim einerseits und den Vorständen der Organisationen der Maurer, Zimmerer und Bauhilfsarbeiter andererseits abgeschlossenen Tarifabkommen unter § 1: „Der nachstehende Arbeitsvertrag bezweckt die Festsetzung der Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Baugewerbes, um Streitigkeiten und Ausstände nach Möglichkeit zu vermeiden.“[11]) In der Regel sind, wie bereits bemerkt, bestehende Differenzen zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern der unmittelbare Anlaß zum Tarifabschluß. Ein zwischen dem Arbeitgeberschutzverband der deutschen Tischlermeister und Holzindustriellen, Bezirksverband Bremen, und dem Deutschen Holz-

---

[10]) Wölbling, Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. Berlin 1908, Guttentag. Zitiert nach den Beiträgen zur Arbeiterstatistik Nr. 8, Seite 247, 248.

[11]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3, Seite 58.

arbeiterverband vereinbarter Tarifvertrag beginnt mit der Zweckbestimmung: „Um einen Abschluß der Differenzen im Tischlergewerbe zu erzielen und solchen nach Möglichkeit vorzubeugen, wird nachstehendes vereinbart" usw.[12])

Ist heute noch die Wertung der Tarifverträge als Streiks und Aussperrungen verhütende, unter dem Drucke der wirtschaftlichen Not getroffene Vereinbarungen die verbreitetste und populärste, in erster Linie auf seiten der unmittelbaren Interessenten, so erblicken vorzugsweise Theoretiker im Tarifvertrag ein hervorragendes Mittel zur Verständigung der einzelnen Erwerbsklassen, ein bedeutsames Instrument des sozialen Friedens. Tatsächlich sind das parlamentarische Verhandeln der Unternehmer mit der Berufsorganisation des abhängigen Arbeitnehmers, die Anerkennung seiner Organisation als gleichberechtigter, verhandlungsfähiger Partner als Marksteine einer tiefgreifenden Änderung in unserer Gesellschaftsverfassung, als Etappen auf dem Wege zur Milderung der Klassengegensätze, zur Lösung der sozialen Frage, soweit eine solche überhaupt möglich ist, anzusehen. Volkswirtschaftlich ist es zu begrüßen, wenn in der Zeit der Kapitalskonzentration und unter kapitalistischem Wirtschaftssystem der vom Erwerbskapital getrennte arbeitende Bevölkerungsteil außerhalb des Wirkungsbereiches der mit der heutigen Wirtschaftsordnung verknüpften Wellenschwankungen gestellt wird. Indem die Tarifverträge ausgleichend über den Konjunkturen stehen, auch bei wirtschaftlicher Abwärtsbewegung dem kapitallosen Arbeitnehmer einen ausreichender Lohn sichern, ohne dabei zu einem starren Gesetz zu werden, kann man in ihnen die zurzeit bestmögliche Lösung des „Rechts auf Arbeit" bzw. des Problems des „gerechten Lohnes" begrüßen, ohne damit ihre generelle Anwendbarkeit anzuerkennen oder empfehlen zu wollen.

Wenn die Gewinnung einer arbeitsfreudigen, zufriedenen Arbeiterschaft, die ihr Interesse mit der Prosperität des Unternehmens verknüpft sieht, eine allgemeine Folge derartiger Verträge wäre, würde es nicht der einzige Posten auf der Gewinnseite des Arbeitgebers sein. Die durch die Tarifverträge auf breiter Basis herbeigeführten einheitlichen Arbeitsbedingungen und Lohnsätze haben sich in einigen Gewerben als wirkungsvollstes Mittel gegen Preisschleuderei und Schmutzkonkurrenz erwiesen, das für deren Sanierung, namentlich in den graphischen Kunstgewerben und Schlägerberufen,[13]) dann in der Metallindustrie, der Bau- und Möbelbranche und dem Stukkateurgewerbe anerkannt Hervorragendes geleistet hat.[14]) Kommt endlich hinzu die bei Stetigkeit der

---

[12]) a. a. O., Seite 99.

[13]) Vergl. Fanny Imle, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland. Seite 150 ff. Jena 1907, Gustav Fischer.

[14]) Vergl. dieselbe, Gewerbliche Friedensdokumente. Seite 177, 200, 281 u. a.

Lohnhöhe wenigstens während eines bestimmten Zeitraumes mögliche zuverlässige Kalkulation, die nicht durch unerwartete Lohnsteigerungen über den Haufen geworfen wird, so daß ein nicht zu unterschätzender materieller Vorteil der Tarifgemeinschaft auch für die Arbeitgeber in der Zweckreihe, welche zum Abschluß einer solchen drängt, hervorgehoben werden muß. Diese paritätische Tendenz der Tarifgemeinschaften kommt z. B. im Tarifvertrag der Silberschläger in Fürth, Nürnberg und Schwabach zum Ausdruck, der in § 1 bestimmt: „Zwischen den unterzeichneten, dem Silberschlägergewerbe angehörenden Prinzipalen von Fürth, Nürnberg und Schwabach einerseits und dem Deutschen Metallarbeiterverband, vertreten durch dessen ersten Vorsitzenden andererseits, werden zur Herbeiführung und Erhaltung geregelter Arbeits- und Produktionsverhältnisse in dem Silberschlägergewerbe folgende Vereinbarungen getroffen, die für beide Teile rechtsverbindlich sind und den Namen „Tarifgemeinschaft der Silberschläger in Fürth, Nürnberg und Schwabach" erhalten." Dem Tarifvertrag ist am Schlusse folgende Bemerkung angefügt:

> „Die Eigenart des Gewerbes erfordert es, daß zur größeren Sicherung des Bestandes der Tarifgemeinschaft die Organisation der Arbeiter in einer sonst nicht üblichen Weise sich um die Produktion und den Verkauf der Waren kümmert. Deshalb die beiliegenden Ergänzungsbestimmungen."

Es folgen detaillierte Bestimmungen über den Preis der Produktionsprodukte. Die Festsetzung der Produktionspreise geschieht durch die Tarifkommission. Sind die festgesetzten Lohnsätze bzw. die dadurch bedingten Produktpreise durch gütliche Verhandlungen mit den Abnehmern nicht zu erreichen, so haben sämtliche Produzenten mit ihren Arbeitern die Arbeit einzustellen. Diejenigen Produzenten, die bei flauem Geschäftsgange noch normalen Absatz ihres Produkts haben, sind ebensogut verpflichtet, sich etwaigen Beschlüssen auf Herabsetzung der Arbeitszeit zu fügen und haben ihren Mehrbedarf am Produkt bei den übrigen Blattsilberproduzenten zu decken, wobei der festgesetzte Preis für Händler zu zahlen ist. Die Produzenten sind verpflichtet, gangbare Ware zu liefern. Sollte einem Produzenten von seiten seines Abnehmers der Produktpreis reduziert werden, ist derselbe verpflichtet, sofort die Tarifkommission davon in Kenntnis zu setzen und jede Lieferung an diesen Abnehmer zu unterlassen, bis die nötigen Schritte von seiten der Vereinigung getan sind. Auch in diesem Falle ist sein Produkt von den übrigen Produzenten zu den festgesetzten Preisen zu kaufen. Sollte ein Produzent billiger, als festgesetzt ist, Blattsilber liefern, so steht dem Deutschen Metallarbeiterverband das Recht zu, die Arbeiter und Arbeiterinnen aus solchen Betrieben herauszunehmen oder andere geeignete Maßnahmen im Einvernehmen mit den tariftreuen Prinzipalen zu ergreifen. Wird in solchen Fällen die Arbeit eingestellt, so verpflichten sich die Pro-

duzenten, die herausgenommenen Arbeiter, wenn möglich, in den eigenen Betrieben unterzubringen. Um einer Übersetzung des Berufs vorzubeugen, dürfen als Gehilfen nur gelernte Silberschläger beschäftigt werden, neue Betriebe durch Arbeiter des Silberschlägergewerbes während der Dauer des Tarifvertrages nicht errichtet werden. Die Übernahme eines bestehenden tariftreuen Betriebes durch Arbeiter ist der Errichtung eines neuen Betriebes nicht gleichzuachten. Sollte ein Prinzipal andere als gelernte Silberschläger beschäftigen oder ein Arbeiter einen Betrieb neu errichten, so erhalten dieselben von der Organisation weder Gehilfen noch Beschneiderinnen.[15])

Die Erklärung der süddeutschen „Zimmermeisterzeitung“: „Wenn es dahin käme, auch zwischen dem Verband deutscher Zimmermeister und dem Verband der Zimmergesellen eine derartige Lohnvereinbarung für das ganze Deutsche Reich festzusetzen . . ., dann brauchten die Meister das fortwährende Schreckgespenst der Lohnerhöhung und der Streiks nicht zu fürchten, sie hätten für ihre Kalkulation stets eine gesicherte Grundlage und würden außerdem die Gesellen zur Mitarbeit für die Hebung des ganzen Standes gewinnen,“ [16]) bringt die weittragende Bedeutung der kollektiven Arbeitsregelung für den Arbeitgeber bestimmter, einzelner Gewerbezweige zutreffend zum Ausdruck. Die Interessengemeinschaft zwischen dem Kapital und dem Träger der Arbeitskraft überbrückt die soziale Kluft, das gegenseitige Verständnis scheint im Tarifvertrag wieder gefunden, der Sicherheit des Erwerbslebens sind Garantien geschaffen, deren Fruchtbarmachung für tunlichst alle Unternehmungen eine dankbare Aufgabe für Staat und Gesellschaft wäre.

Dabei verschließen wir uns indessen nicht der Einsicht, daß sowohl vom Standpunkte des Arbeitgebers aus, als auch aus allgemeinen volkswirtschaftlichen Erwägungen nicht unbeachtliche Bedenken gegen Tarifverträge geltend zu machen sind, und daß die in einem großen Teile der Tarifvertragsliteratur nachgerade zur Selbstverständlichkeit gewordenen Hymnen auf die sozialethischen Wirkungen der Kollektivverträge an reichlicher Überschwenglichkeit leiden. Ein großer Teil des Arbeitgebertums, namentlich die Vertreter der Großindustrie, lehnt auch heute noch den Tarifvertrag ab, teils mit Rücksicht auf die technischen Schwierigkeiten, die die einzelnen Gewerbe für die kollektiven Abmachungen bieten, teils aus grundsätzlichen Erwägungen. In wohltuendem Gegensatz zu manchen Theoretikern würdigt Viktor Leo vollauf die Zurückhaltung dieser Arbeitgeberkreise, und weist vorurteilslos auf die Tatsachen hin, welche diese Stellungnahme psychologisch erklären.[17]) Abgesehen von den Schwierigkeiten, die sich aus der vielfach überaus verwickelten

---

[15]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 5, Seite 138 ff.

[16]) Schmelzer, a. a. O., Seite 49.

[17]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 8, Seite 2 ff.

Technik einzelner Gewerbe ergeben, betont man nicht mit Unrecht, daß kollektive Vertragsschließungen zu einer Gleichmacherei führen, die dem gewerblichen Individualismus, auf dem der gesamte gewerbliche Aufschwung beruht, direkt feindlich gegenübersteht. Es sei also nach Möglichkeit an dem Grundsatze des rein privaten Arbeitsabkommens festzuhalten; denn es komme nicht darauf an, die weniger widerstandsfähigen Arbeitgeber unter allen Umständen mitzuschleppen und zu schützen, sondern es müsse jeder selbst zusehen, wie er im Konkurrenzkampf seinen Mann stehe. Des weiteren könnten aber die Verträge nun und nimmer einen ausgesprochenen Rechtsschutz erhalten, da die Schaffung eines Kollektivrechts solange unmöglich sei, als man an der individualrechtlichen Rechts- und Wirtschaftsordnung festhalte. Außerdem bedeute der kollektive Abschluß für den einzelnen Arbeitgeber ohne Rücksicht auf den Stand der Konjunktur ein dauerndes Hinaufschrauben der Arbeitsbedingungen, da es ja den Arbeitern gesetzlich freistehe, sofort zu streiken, wenn ihnen der neuabzuschließende Vertrag nicht die gewünschten Vorteile zu bringen scheine. Selbst fachmännischen Gutachterkommissionen werde es außerdem niemals gelingen, die gewerblichen Verhältnisse im einzelnen derart zu beurteilen, daß die Gefahr der Vergewaltigung des Unternehmertums dauernd als ausgeschlossen zu gelten habe. Auch den Arbeitern müsse es unbenommen sein, sich nach ihrer Kraft und Anlage vor ihren Kollegen auszuzeichnen, und es dürfte darum niemals zu einer Gleichmacherei kommen, die den weniger leistungsfähigen Arbeitern vertragsmäßig denselben Lohn zusichere, wie den mehr Leistungsfähigen. Darauf liefe aber zum letzten Ende die kollektive Vertragsschließung hinaus. Es stehen sich also in Sachen der Tariffrage Kollektivisten und Individualisten gegenüber.[18]) Es wäre Unrecht, diese mannigfachen Bedenken damit abzutun, daß man sie als Scheingründe bezeichnet, welche den wahren Grund der Ablehnung, den „Herrenstandpunkt", das „Herr-im-Hause-sein-Wollen" maskieren sollen. Überall da, wo ein in gewissen Grenzen gleichbleibendes Arbeitsprodukt durch die Eigenart des Produktionsprozesses, die Art des Unternehmens, die Abhängigkeit der Qualität des Produktes von der Geschicklichkeit oder Gewissenhaftigkeit des Arbeiters nicht gegeben ist, kann die Schablone kollektiver Arbeitsbedingungen ohne Schaden für den Unternehmer oder des qualifizierten Arbeiters keine Anwendung finden. Die theoretischen Schrittmacher des Tarifgedankens träumen zum Teil von einer Universalherrschaft des kollektiven Arbeitsvertrages, der unser ganzes nationales, ja das internationale Wirtschaftsgebiet umspannen soll. unter dessen Herrschaft eitel sozialer Frieden herrscht und der Unternehmer mit dem Arbeiter friedlich am nährenden Bache des wirtschaftlichen Ertrages ruht. Die realen Kräfte unseres Erwerbs-

---

[18]) Bericht des Arbeitgeber-Verbandes Hamburg-Altona über das Jahr 1908, Seite 31, 32. Hamburg, Schröder & Jeve.

lebens und die Imponderabilien der menschlichen Psyche werden sich auf die Dauer stärker erweisen, als das Theoretisieren in der stillen Stube des Gelehrten. Der Individualismus, durch den wir uns unseren Platz im Kampf mit unseren Konkurrenzvölkern erobert haben, wird auch in Zukunft die nie versiegende Quelle des Erfolges sein. Daß unserem Unternehmertum dieser Geist des gesunden Individualismus erhalten bleibe, muß der Wunsch eines jeden Freundes der Volkswohlfahrt sein. Dies zu betonen, erscheint um so notwendiger, als die Mehrzahl der klassenbewußten Arbeiter von dem schönen Traum der sozialen Verständigung durch den Tarifvertrag durchaus nicht befangen ist. Wenn Braun nicht mit Fanny Imle die Tarifverträge als „Friedensdokumente" begrüßt, sondern bestenfalls „Waffenstillstandsurkunden" in ihnen erblickt, und das kämpfende Proletariat vor dem „Kollektivkoller" warnt mit folgender scharfen Absage: „Keiner gefährlicheren Täuschung könnten sich die Arbeiter hingeben, als wenn sie in den Tarifverträgen den Anbruch einer Periode des sozialen Friedens, eines Ausgleichs von Unternehmerinteressen und Arbeiterbestrebungen sehen würden. Die mit jedem Tage neu sich mehrenden Ursachen des Klassenkampfes können nicht ausgeglichen werden durch Tarifverträge. Unsere gewerkschaftlichen Wünsche sind damit nicht erledigt, auch nicht für die Zeit der Tarifdauer; die wirtschaftlichen Schädigungen der Arbeiter durch den Kapitalismus, unser allgemeines Streben, die uns zu Gegnern der heutigen wirtschaftlichen Ordnung machen, werden durch die Tarifverträge völlig unberichtet gelassen,"[19]) dürften für jeden ernsthaften Realpolitiker die Grenzen für die richtige Einschätzung des Tarifvertrages klar gezeichnet sein. Bei der Entscheidung der Frage, ob und in welchem Umfange kollektive Abmachungen im Arbeitsgebiete des Privatbeamten möglich oder empfehlenswert sind, wird man jedenfalls gut tun, wenn man die einander entgegenstehenden Ansichten über die grundsätzliche Frage berücksichtigt.

III. Die materiellen Voraussetzungen eines Tarifvertrages im Privatbeamtenstand.

Es wurde bereits bemerkt, daß die kollektive Regelung des Dienstvertrages der Privatbeamtenschaft, von unbedeutenden Ansätzen abgesehen, heute vorwiegend noch eine Frage der kaum entwickelten Theorie ist. Die Gewerkschaftstendenz der Mehrzahl der Privatbeamtenorganisationen indessen, die Aufnahme des Tarif-

[19]) Adolf Braun, Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften, Seite 100. Stuttgart 1908, J. H. Dietz Nachf.

gedankens in das Programm der führenden Verbände, die steigende, zum Teil künstlich genährte Spannung zwischen Unternehmertum und den Angestelltenkreisen, die in Vorgängen der letzten Zeit allgemein beachtete Entladungen fand, muß die Frage aufrollen, ob und wieweit kollektive Abmachungen in dem Bereiche des Dienstvertrages der Privatbeamten möglich sind. Eine begriffliche Schwierigkeit bietet die Uebertragung des Tarifgedankens auf das Dienstverhältnis dieser Arbeitnehmerkategorie nicht, denn „kein Typus des Arbeitsvertrages ist so geartet, daß seine Bestimmungen nicht zum Inhalt eines Tarifvertrages gemacht werden könnten“.[1]) Die materiellen Voraussetzungen, welche bisher zum Abschluß von Tarifverträgen geführt haben, sind die Behandlung der menschlichen Arbeitskraft als Ware, deren Preis vorwiegend durch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage bestimmt wird, ein dadurch begründetes, gleichmäßig niedriges wirtschaftliches Durchschnittsniveau einer Bevölkerungsschicht von einer gewissen Breite, deren Lebenshaltung von dem Ertrage der Arbeitskraft ausschließlich abhängig ist, die sich als die wirtschaftlich schwächere Partei auf dem Arbeitsmarkt betrachtet, zur Eingehung von Arbeitsverträgen mit ungünstigen Lohn- und sonstigen Bedingungen genötigt sieht.

Für die Beantwortung der Frage, ob im Bereiche des Dienstvertrages der Privatbeamten heute diese materiellen Voraussetzungen gegeben sind, hat die seit dem Jahre 1902 eingesetzte Bewegung zur Herbeiführung einer staatlichen Pensions- und Hinterbliebenen-Versicherung für die Privatbeamten, welche seitens der Staatsbehörden und der Öffentlichkeit eine besondere Aufmerksamkeit gefunden hat, reichliches Material geliefert. Es erübrigt sich an dieser Stelle, die Privatbeamtenfrage in ihren Details zu erörtern. Eine üppige Literatur der letzten sieben Jahre enthebt uns dieser Aufgabe. Zur Schaffung der Grundlage unserer Untersuchung genügt weniges.

Es ist ein Stück Kulturgeschichte, welches aufgerollt werden muß, wenn die Entstehung der modernen Privatbeamtenfrage dargelegt werden soll. Die letzte Periode unserer wirtschaftlichen Entwickelung ist gekennzeichnet durch eine Umschichtung innerhalb unseres Gesellschaftsbaues als Folge des großkapitalistischen Charakters unserer heutigen Volkswirtschaft. Konzentration der Betriebsmittel in Verbindung mit einer beispiellosen Expansion des gesamten industriellen und kommerziellen Lebens mit weitgehendster Arbeitsteilung erweckte ein steigendes Bedürfnis nach Arbeitskräften, und ließ neben den Lohnarbeitern ein schnell anwachsendes Heer von Arbeitnehmern entstehen, die dem gewaltigen Wirtschaftsprozeß vorwiegend ihre geistige Arbeitskraft zur Verfügung stellten, als Kopfarbeiter sich in das System vielgegliederter moderner

---

[1]) Lotmar, Der Arbeitsvertrag, I, 757.

Betriebsorganisation einreihten. Es wurden gezählt bei der Berufs- und Gewerbezählung

im Jahre 1882 rund 300 000 Privatbeamte,
im Jahre 1895 rund 1 000 000 Privatbeamte,[2])
im Jahre 1907 rund 1 600 000 Privatbeamte.

Während sich die Gesamtbevölkerung Deutschlands in den genannten Zeitabschnitten um 13 Prozent bezw. 19 Prozent vermehrte, stieg die Zahl der Privatangestellten um 233 Prozent bezw. 60 Prozent. Die Bedeutung des damit gegebenen neuen volkswirtschaftlichen Problems liegt darin, daß es sich dabei zu einem großen Teil um Arbeitnehmer handelt, die in ihrer wirtschaftlichen, ökonomischen und gesellschaftlichen Stellung sich nur dadurch vom Lohnarbeiter unterscheiden, daß sie im Gegensatz zu diesen in erster Linie geistig tätig sind. Gemeinsam mit diesem ist ihnen, daß ihre Arbeitskraft ihre einzige Einkommensquelle ist, daß mithin mit ihrem Arbeitsvertrag ihre und ihrer Angehörigen Existenz verknüpft ist. Die Betätigung ihrer Arbeitskraft — es gilt dies für einen gewissen Bruchteil der geistigen Arbeiter — ist für den Wirtschaftsprozeß oftmals kaum von größerer Bedeutung als die des lohnwerkenden Arbeiters. Die wirtschaftliche Lage der Mehrheit dieser Kreise erhebt sich deshalb auch kaum über die des ersteren. Das in dieser Hinsicht vorhandene statistische Material ist recht dürftig. In gewissem Sinne amtliches Material liefert nur die im Reichsamt des Innern herausgegebene 1. Denkschrift[3]) über die wirtschaftliche Lage der Privatangestellten, in der die von den Privatbeamtenverbänden im Oktober 1903 gesammelten Fragebogen wissenschaftlich bearbeitet sind. Nach ihr beträgt das Durchschnittseinkommen der Privatangestellten 2064.31 Mark. Als Durchschnittshöhe der Lebenshaltung einer bestimmten abgegrenzten Bevölkerungsgruppe müßte dieses Ergebnis als ein erfreuliches bezeichnet werden. Tatsächlich kommt aber dieser Zahl ebensowenig ein Vergleichswert zu, als wenn das Durchschnittseinkommen aller Staatsbeamten vom Staatsminister abwärts bis zum letzten Briefboten berechnet würde. Die Privatbeamtenschaft zählt ihre Zugehörigen vom leitenden Generaldirektor des Weltunternehmens bis herab zum jüngsten Adressenschreiber. Es genügt diese Andeutung der Zusammensetzung des in Frage stehenden Standes, um die Unmöglichkeit einer unterschiedslosen Behandlung all derer, denen die Eigenschaft eines Privatbeamten zukommt, darzutun. Die sogenannte Privatbeamtenbewegung ist vorwiegend eine Bewegung der subalternen Masse derjenigen, an

---

[2]) Heinz Potthoff, Die Organisation des Privatbeamtenstandes. Die staatliche Pensions- und Hinterbliebenen-Versicherung der Privatangestellten. Die Statistik der Privatangestellten, Seite 29. Berlin 1904, Deutscher Brennmeister-Bund.

[3]) Berlin 1907, Karl Heymanns Verlag.

die man bei dem allgemeinen Begriff „Privatbeamter" zu denken hat, die sich in den verschiedenen Organisationen, in erster Linie in denjenigen auf gewerkschaftlicher Grundlage die moderne Waffe für ihren wirtschaftlichen „Kampf" geschaffen hat.

So ist denn auch in erster Linie von diesen Verbänden die in der erwähnten Denkschrift berechnete Einkommensdurchschnittshöhe als unzutreffend bezeichnet und darauf hingewiesen worden, daß sich an der Erhebung im Jahre 1903 in verhältnismäßig hoher Zahl ältere, verheiratete Privatangestellte mit höherem Einkommen beteiligt haben, wodurch das berechnete Durchschnittseinkommen als zu hoch erscheint. Tatsache ist, daß eine breite Schicht der dem Angestelltenstande angehörenden Personen diese Durchschnittsgrenze nie erreicht. Eine große Masse der in Industrie, Handel und Verkehr Tätigen ist infolge einer überaus entwickelten und stets sich weiter ausdehnenden Arbeitsteilung zeitlebens mit überaus einfachen, schematischen Arbeiten beschäftigt, denen irgend eine persönliche, individuelle Bedeutung, ein höherer volkswirtschaftlicher Wert nicht zugesprochen werden kann. Daraus erklärt sich eine äußerst niedrige Wertung dieser Arbeitskräfte seitens des Unternehmers und eine steigende Zahl solcher Angestellten, deren Einkommen das der Lohnarbeiter kaum übersteigt.

Es gilt dies zunächst von den kaufmännischen Angestellten. Die im Jahre 1892 von der Kommission für Arbeiterstatistik vorgenommene „Erhebung über Arbeitszeit, Kündigungsfristen und Lehrlingsverhältnisse im Handelsgewerbe" erstreckte sich bedauerlicherweise nicht auf die Einkommensverhältnisse. Die Angaben der Schriften von Hiller[4]) und Adler[5]) sind veraltet. Wenn allerdings Adler seine Untersuchung bezüglich der männlichen Ladengehilfen damit abschließen zu müssen glaubt, daß er der Ansicht Lexis zustimmt (Seite 48): „Die Gehilfen in den kleinen Geschäften und die ganze Klasse der Ladengehilfen stehen durchschnittlich mit ihrem Gehalt nicht viel besser wie gut bezahlte ausgebildete Lohnarbeiter, und die höheren Anforderungen, denen sie in bezug auf Kleidung und Äußeres genügen müssen, bilden für sie eine besondere Belastung",[6]) so entspricht dies auch vollauf noch den heutigen Verhältnissen, die eher eine absteigende Kurve als eine Aufwärtsbewegung erkennen lassen. Ein Bild über die heutigen Einkommensverhältnisse kann man sich machen, wenn man die von den Privatangestellten-Verbänden betriebene Stellenvermittelung verfolgt, deren Tätigkeit vorwiegend den subalternen Gliedern des Privat-

---

[4]) Georg Hiller, Die Lage der Handlungsgehilfen. Leipzig 1890, Verband deutscher Handlungsgehilfen.

[5]) Paul Adler, Die Lage der Handlungsgehilfen gemäß den Erhebungen der Kommission für Arbeiterstatistik. Stuttgart 1900, J. B. Cotta.

[6]) Lexis, Artikel „Handel" in Schönbergs Handbuch der politischen Ökonomie II. Band 2, Seite 232 (4. Auflage).

beamtenstandes dient, da diejenigen, welche vermöge ihrer Leistungen und Kenntnisse auf die besser bezahlten Stellungen Anspruch machen, in der Regel derartige Stellenvermittelungen nicht nötig haben,[7]) sich überhaupt erfahrungsgemäß den Angestellten-Organisationen vielfach fernhalten. Das Kaiserliche Statistische Amt berichtet zwar im Reichsarbeits-Blatt regelmäßig über die Ergebnisse der Stellenvermittelung der meisten dieser Verbände. Die Veröffentlichungen enthalten aber bedauerlicherweise keine Angaben über die Durchschnittshöhe der in den vermittelten Stellen gezahlten Gehälter. Auch bei den Verwaltungsstellen der einzelnen Organisationen ruht das einschlägige Material, das ohne besonderen Zeit- und Kostenaufwand statistisch verwertet werden könnte, ungenutzt. Man ist deshalb auf die in den Verbandszeitschriften jeweils veröffentlichten Stellenlisten angewiesen, in denen in der Regel das Alter des gesuchten Angestellten und das in Aussicht gestellte Gehalt angegeben ist. Hiernach steht allerdings fest, daß das Einkommen einer breiten Unterschicht der Angestellten ein Existenzminimum darstellt, welches das der industriellen Arbeiter nicht übersteigt, in vielen Fällen kaum erreicht. So ergibt sich z. B. nach den in der „Kaufmännischen Zeitung“, dem Organ des Deutschen Verbandes Kaufmännischer Vereine veröffentlichten Vakanzenlisten folgendes: Bei 686 im Jahre 1907 ausgeschriebenen Verkäuferstellen betrug das angebotene Durchschnittsgehalt 1409.45 Mark, für 835 Buchhalterstellen 1622.21 Mark. Die „Privat-Beamten-Zeitung“, das Organ des Deutschen Privat-Beamten-Vereins, enthält in ihrer Nr. 43 vom 22. Oktober 1908 folgende Stellenliste:

Neu angemeldet sind:

Nr. 737. Kontorist für Zucker engros i. Pr. Sachs. Einjähr. Zeugnis. Mögl. i. Engros-Geschäft gelernt. Sofort. Zirka Mk. 1000.—.

Nr. 738. Buchhalter f. städt. Gaswerk i. Rheinl. Erw. Branchek. Stenogr. Bald. Geh. n. Ü.

Nr. 739. Bureaugehilfe f. städt. Elektrizitätswerk i. Rheinl. Sicherer Rechner. Erw. Sten. u. Masch.-Schr. Ledig. Bis 22 J. alt. 1. 11. Geh. Mk. 1200.—.

Nr. 740. Kalkulator für Röhrenwerk i. Rheinl. Erfahrung im Lohnrechnungswes. u. Selbstkostenberechn. Zirka 25 J. Sofort. Geh. n. Ü.

Nr. 741. Kalkulator für Glühlichtkörperfabr. i. Berlin. Übung in Lohnberechn. und Kalkulieren. Erw. Einj. Zeugnis. Zirka 25 Jahre. Sofort Mk. 15/1800.—.

---

[7]) Paul Adler (Die Lage der Handlungsgehilfen, Seite 47) ist entgegengesetzter Ansicht, allerdings ohne Gründe für seine Ansicht anzugeben. Der persönlichen Erfahrung des Verfassers entspricht die oben zum Ausdruck gebrachte Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse.

In der Bankbranche:

Nr. 742. Buchhalter n. Berlin. Branchek. Sofort. Mk. 15/1800.—.

Nr. 743. Kassierer u. Buchh. n. Sachsen. Branchek. 20/25 J. 1. 12. Mk. 13/1600.—.

Nr. 744. Kontokorrentbuchh. n. Rheinl. Branchek. Im Abschl. bew. Mögl. bald. Mk. 1800.—.

Nr. 745. Kommis n. Prov. Hannover. Mit Kupon, Kasse und Buchführ. vertr. Zirka 20 J. Mk. 1200.— u. Grat.

Nr. 746. Buchh. u. Koresp. n. Prov. Posen. Branchek. Antr. u. Geh. n. Ü.

Die „Deutsche Handelswacht", Zeitschrift des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes, veröffentlicht in der Nummer vom 15. Oktober 1908 folgende offenen Stellen:

5070/6: Dresden. Buchhalter für Wagenbau-Anstalt, doppelte und amerik. Buchführung, bilanzsicher, Eisenwaren genau kennen, Adler-Schreibmaschine, mindestens 25 Jahre, Gehalt Mk. 1500.—.

4700/7: München. Buchhalter für Pianofortefabrik, unbedingt erforderlich ist gutes Klavierspiel, 20—40 Jahre, 1680 Mark.

4362/9: Oberschlesien. Kontorist für Herren-Maßgeschäft; Mahn- und Klageverfahren, Kundschaft bedienen, evtl. kleine Touren, Buchführung, erwünscht hochpolnisch, 20—26 Jahre, 1500 Mark und 3 Prozent.

5406 H.: Hamburg. Expedient und Kontorist, muß Übersee-Spedition kennen, leichte englische Korrespondenz, 1500 Mark.

5120/10: Rheinprovinz: Buchhalter und Korrespondent, Baugeschäft, branchekundig, bilanzsicher, 1800 Mark.

5170: Hamburg. Kontorist, firm in Buchhaltung, Englisch in Wort und Schrift, 1800 Mark.

3955 M.: Mecklenburg. Verkäufer, Teppiche, Möbelstoffe und Dekoration, branchekundig, 24—27 Jahre, 1800 Mark.

Daß diese Zahlen dem wirtschaftlichen Durchschnittsniveau der Verbandsmitglieder überhaupt entsprechen, beweist das Ergebnis der von dem in Rede stehenden Verband im Jahre 1908 veranstalteten Erhebung über die wirtschaftliche Lage der Handlungsgehilfen. Hiernach beträgt das Durchschnittseinkommen für Handlungsgehilfen bis zum 18. Jahre 908.21 Mark, bis zum 20. Jahre 1101.95 Mark, bis zum 25. Jahre 1474.66 Mark, bis zum 30. Jahre 2023.62 Mark und für die späteren Lebensjahre 2521.38 Mark. Das Durchschnittseinkommen überhaupt beträgt 1714 Mark.[8])

Eine vom Verbande katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands unter seinen Mitgliedern vorgenommene Erhebung über die wirtschaftliche Lage der Verkäufer und Verkäuferinnen

[8]) Deutsche Handels-Wacht, Zeitschrift des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes, 16. Jahrgang (1909), Seite 186.

ergab ein damit nahezu übereinstimmendes Durchschnittseinkommen von 1722 Mark.[9])

Die in den mitgeteilten Verbandszeitschriften angebotenen Gehälter illustrieren die wirtschaftliche Lage der kaufmännischen Gehilfen um so mehr, als die Berufsverbände für Stellen, für die nicht ein nach ihrer Anschauung ausreichendes Mindestgehalt ausgeworfen worden ist, keine Bewerber in Vorschlag bringen. Ein großer Bruchteil der in Betracht kommenden Erwerbstätigen ist dauernd unter noch ungünstigeren Bedingungen tätig. „Die ganz geringen Einkommen sind nicht nur ein vorübergehender Zustand für Lehr- und Anfangsjahre, sondern wer die Berufsstatistik der Bureaubeamten und die Verhältnisse im Kleinhandel kennt, weiß, daß es Zehntausende von männlichen und weiblichen Angestellten gibt, die lange Zeit mit Gehältern von 40, 60 oder 80 Mark monatlich auskommen und damit vielleicht außer sich selbst noch Angehörige ernähren müssen.“[10])

Die wirtschaftliche Lage der technischen Privatbeamten ist keine glänzendere als die der kaufmännischen. Die Stellenliste der Nr. 22 der „Deutschen Industrie-Beamten-Zeitung“ (Organ des Bundes der technisch-industriellen Beamten) vom 9. Oktober 1908 enthält folgende Stellenangebote:

959. Zwei junge Konstrukteure für Werkstattzeichnungen (Dampfmaschinen). 110—130 Mark. Westfalen.

960. Ein Ingenieur für Magnetapparate für Zündung. 160 Mark. Stuttgart.

962. Ein Techniker für elektrische Fabrik sofort, 110—120 Mark, Berlin.

963. Ein Konstrukteur (Zeichner) für Schwachstromschaltung, 140—160 Mark, Berlin.

965. Ein Zeichner, Bau von Schiffsinstallations-Maschinen, 120 Mark, Berlin.

972. Ein Ingenieur, Fach- oder Hochschule, für Dampfturbinenbau, 150 Mark, Berlin.

973. Ein Techniker, Technikum oder mittlere Fachschule, für Detailkonstruktion oder Zuckerfabrikseinrichtungen, 120 Mark, Berlin.

976. Ein Betriebstechniker für Gasfabrikation, Beaufsichtigung der Anlage, 150 Mark, Köln.

988. Ein Zeichner für Patentbureau, 100—110 Mark, Berlin.

---

[9]) Merkuria, Organ des Verbandes katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands, Nr. 7 vom 16. Februar 1908.

[10]) Bericht der Siebener-Kommission an den Hauptausschuß, Seite 45. Hamburg 1907, Hauptausschuß für die staatliche Pensionsversicherung der Privatangestellten.

Auf Anregung und mit finanzieller Unterstützung des Bundes der technisch-industriellen Beamten veranstaltete das Bureau für Sozialpolitik in Berlin 1907 eine Erhebung über die wirtschaftliche Lage der technischen Privatbeamten in Groß-Berlin.[11]) Danach hatten von 3265 Beamten 733, d. s. 22,45 Prozent, ein Anfangsgehalt von 1200—1300 Mark, 346 Beamte, d. s. 10,60 Prozent, ein Anfangsgehalt von 1400—1500 Mark, 312 Beamte, d. s. 9,56 Prozent, ein Anfangsgehalt von 1000—1100 Mark, 299 Beamte, d. s. 9,16 Prozent, ein Anfangsgehalt von 1500—1600 Mark, 284 Beamte, d. s. 8,70 Prozent, ein solches von 900—1000 Mark. Der Rest fällt auf die übrigen Einkommensgruppen. Keine Angaben über das erste Gehalt hatten 285 Beamte, d. s. 8,42 Prozent, gemacht. Die Vermutung liegt nahe — wie das auch die folgenden Untersuchungen bestätigen — daß gerade diese die untersten Einkommensstufen betreffen, daß daher die Angaben über die Anfangsgehälter eher ein zu günstiges Bild gewähren als umgekehrt.[12]) Nach den weiteren Feststellungen Dr. Jaeckels[13]) erlangt der technische Privatbeamte erst mit 24 Jahren die erste bezahlte Stelle bei einem Monatsgehalt von 109 Mark. Der technische Privatbeamte ohne Hochschulbildung tritt etwas früher — mit 23⅓ Jahren — in die bezahlte Praxis ein bei einem monatlichen Gehalt von 102 Mark, während der technische Privatbeamte mit Hochschulbildung später — mit 25½ Jahren — das erste Monatsgehalt in Höhe von 127 Mark bezieht.

Wichtiger für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der technischen Privatbeamten ist die Gliederung des Einkommens nach dem Alter. Nach Dr. Jaeckel[14]) hatten von den an der Erhebung Beteiligten im Alter von

unter 20 Jahren 81,82 Prozent ein Einkommen von unter 1200 Mark,
20—25 Jahren 83,26 Prozent ein Einkommen von unter 1800 Mark,
25—30 Jahren 69,73 Prozent ein Einkommen von unter 2100 Mark.

8,33 Prozent der Beamten zwischen 30—40 Jahren hatten ein Einkommen unter 900 Mark, 4 Beamte zwischen 40—50 Jahren bezogen ein Gehalt von 1500—1800 Mark, 2 von 50 Jahren und darüber ein solches von 1200—1500 Mark.

Die von dem Deutschen Technikerverband am 1. Mai 1907 vorgenommene Enquete über die Einkommensverhältnisse der technischen Privatbeamten im Gebiet des Deutschen Reiches hatte ein mit den eben angegebenen Zahlen im Wesentlichen übereinstimmendes Resultat. Ein Drittel aller Befragten blieb mit seinem Einkommen unter 1800 Mark, die Hälfte unter 2100 Mark; nur 17 Prozent be-

---

[11]) Dr. Reinhold Jaeckel, Statistik über die Lage der technischen Privatbeamten in Groß-Berlin. Jena 1908, Gustav Fischer.

[12]) a. a. O., Seite 47.

[13]) a. a. O., Seite 54.

[14]) a. a. O., Seite 61.

zogen ein Einkommen von mehr als 3000 Mark. Viktor Leo vergleicht hiermit die Lohnsätze der in derselben Industrie tätigen Arbeiter: Schlosser, Schmiede, Klempner, Heizungsmonteure, Elektromonteure, und stellt fest, „daß die Löhne dieser Arbeiter etwa zwischen 1200—2100 Mark liegen, zum großen Teil über 1500 Mark. Die Hälfte der maschinentechnischen und elektrotechnischen Beamten, die unter die Erhebung fallen, stehen auch in diesen Lohngrenzen bis 2100 Mark.“[15]) In etwas feuilletonistischem Ton schreibt Hummel mit Bezug auf diese Verhältnisse: „Heute sind vielleicht eine halbe Million technischer Beamten der Industrie, Akademiker und Nichtakademiker, Techniker, Ingenieure, Chemiker, die mit dem Dr. ing. und mit dem Dr. phil., diesem Proletarisierungsprozeß unterworfen, nicht ohne das zu bestreiten und zu ignorieren, aber unwiderstehlich und mit allen wirtschafts- und sozialpathologischen Symptomen der kapitalistischen Infektion. So ein frischgebackener Dr. chem., der eben die bunte Mütze und das Band abgelegt hat und, noch auf den Lippen die Klänge: „Frei ist der Bursch,“ hinaustritt in das Leben und hinein in den Bann jener Verhältnisse, will das nicht glauben. Aber über 11 000 von ihnen wissen es heute, wohin der Weg führt: Das Armeekorps der Techniker . . . Nirgends ist das dumpfe Angstgefühl der Abhängigkeit in größerem Maße vorhanden, nirgends werden die Menschen rücksichtsloser weggeworfen, nirgends gilt der rein menschliche Wert der Persönlichkeit, der individuellen Freiheit weniger, als in der chemischen Großindustrie. Der durchschnittliche Arbeitsvertrag, den der beamtete Chemiker vorgelegt erhält, wenn er eine Stellung in diesem Zweig der Industrie antritt, ist ein Sammelsurium so einseitiger, nur Leistungen verlangender Bestimmungen, daß schon das Gehirn gut juristisch geschulter und mit einer ziemlichen Dosis Menschenverachtung versehener Köpfe dazu gehört, um alle die spitzfindigen Methoden auszuhecken, mit denen man einen Menschen in wirtschaftliche Hörigkeit und moralische Sklaverei stürzen kann!“[16])

Wirtschaftlich weit ungünstiger als die bisher behandelten Privatbeamtengruppen stehen die Bureaubeamten, die Angestellten bei Rechtsanwälten, Notaren, Gerichtsvollziehern, Krankenkassen, Versicherungsanstalten usw. Durch statistische Erhebungen des Verbandes deutscher Bureaubeamten in Leipzig, des Bayerischen Rechtsanwaltsgehilfenverbandes sowie des Verbandes der deutschen Rechts-

---

[15]) Viktor Leo, Die wirtschaftliche Organisation der geistigen Arbeiter. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, III. Folge, 36. Band (1908), Seite 25. Auch die übrigen dort gemachten Angaben über die Lage technischer Angestellten bestätigen die oben gemachten Mitteilungen.

[16]) Hermann Hummel, Die Armee der Privatbeamten. März, Heft Nr. 10, Jahrgang 1909, Seite 290 ff.

anwalts- und Notariatsbureaubeamten in Wiesbaden[17]) ist festgestellt, daß 53 Prozent der Bureaubeamten sich mit einem Monatsgehalt von weniger als 100 Mark begnügen müssen. Der Verband deutscher Bureaubeamten bezeichnet als ein Gehalt, das unter Berücksichtigung der derzeitigen Lebensverhältnisse, der gesellschaftlichen Stellung, der Tätigkeit und der Verantwortlichkeit, insbesondere für die Berufsgenossen in Groß- und Mittelstädten als ein unzureichendes anzusehen sei,

für	einen	Lehrling im	ersten	Lehrjahre	10	Mk.	und	weniger,
„	„	„	„ zweiten	„	20	„	„	„
„	„	„	„ dritten	„	30	„	„	„
„	„	Gehilfen	unter 21	Jahren	50	„	„	„
„	„	„	über 21	„	70	„	„	„
„	„	Vorsteher	unter 25	„	100	„	„	„
„	„	„	über 25	„	125	„	„	„

Nach den erwähnten Erhebungen müssen 62 Prozent der Lehrlinge, 50 Prozent der Gehilfen und 49 Prozent der Bureauvorsteher ihre Arbeitskraft für einen Preis verkaufen, der nicht zur Deckung eines angemessenen, oft nicht zur Deckung des notdürftigsten Lebensunterhaltes ausreicht." [18]) In der unten zitierten Petition werden Beispiele angeführt, die tatsächlich nur einen Rückschluß auf die denkbar traurigste wirtschaftliche Lage der Bureauangestellten zulassen. Im „Schwarzwälder Boten" wird für die Kanzlei eines Oberamtmanns im Hohenzollernschen ein jüngerer Schreibgehilfe mit guter Handschrift für ein Jahresgehalt von 300 Mark gesucht. In den „Itzehoer Nachrichten" winkt einem Gehilfen eine Stellung auf dem Bureau der Herzoglich Holstein-Glücksburgschen Generalverwaltung mit einem Monatsgehalt von 50 Mark. Das Landratsamt in Itzehoe sucht einen Kanzlisten mit dem gleichen fürstlichen Gehalt. Ein Rechtsanwalt in Berlin zahlt seinen Angestellten 75 bis 52 Mark pro Monat. Ein jüngerer Angestellter erhält 17 Mark monatlich. Für das Bureau einer größeren Berufsgenossenschaft in Berlin wurden 11 Kanzleibeamten mit Kenntnis der Schreibmaschine und 8 Bureaubeamte für den Registratur- und Expeditionsdienst gegen 60 Mark pro Monat für die ersteren und 3 Mark pro Arbeitstag für letztere gesucht. Bureaugehilfen, die das 30. Lebensjahr überschritten haben, erhalten ein Monatsgehalt von 50 Mark und weniger. Man muß dem Verband deutscher Bureaubeamten zustimmen, wenn er sein Urteil dahin zusammenfaßt: Es gibt kaum eine Bevölkerungsschicht

---

[17]) Veröffentlicht in den Nachrichten des Verbandes Deutscher Bureaubeamten zu Leipzig, IX. Jahrgang (1905), Seite 28 bis 30, 46 bis 49, 355 bis 356, 371 bis 372; X. Jahrgang (1906), Seite 65 ff.; XI. Jahrgang (1907), Seite 15 ff.

[18]) Petition des Verbandes Deutscher Bureaubeamten zu Leipzig an den Deutschen Reichstag vom 18. März 1907, Seite 28.

in Deutschland, die unter so ungünstigen Einkommensverhältnissen lebt, wie die Bureaubeamten, und besonders diejenigen der Rechtsanwälte und Notare. Ein großer Teil selbst der erwachsenen Bureauangestellten verdient noch nicht einmal den Lohn ungelernter Tagearbeiter. Vielfach sind die Löhne nicht höher als die der schlecht bezahlten Heimarbeiter.[19])

Im allgemeinen günstiger ist die Lage der Bankbeamten. Aber auch in dieser Gruppe der Privatbeamten macht sich eine Scheidung zwischen einer kleinen Zahl der höheren, führenden Beamten und einem Gros gering bezahlter Existenzen bemerkbar, die mit der zunehmenden Konzentration im Bankgewerbe immer schärfer hervortritt. Der Bankbeamte galt und gilt heute noch vielen als ein höherer kaufmännischer Angestellter, und doch hat sich auch hier der „Proletarisierungsprozeß", der mit der Entwickelung des sogenannten Privatbeamtenstandes zusammenfällt, geltend gemacht. „Früher konnte man mit Recht die Bankbeamten als die Elite des Kaufmannsstandes bezeichnen, früher waren auch die Gehälter derselben im Vergleich zu anderen kaufmännischen Angestellten bedeutend höher und gestatteten „standesgemäß" zu leben. Das ist anders geworden." [20]) Die Grenzen zwischen den Bankbeamten und den übrigen kaufmännischen Angestellten sind verwischt. In ständigem Herüber und Hinüber treten Handlungsgehilfen, namentlich Buchhalter und Kontoristen, des weiteren Bureaubeamte und Versicherungsangestellte in das Bankgewerbe ein und umgekehrt. Die schon erwähnte weitgehende moderne Arbeitsteilung in allen Betriebsarten begünstigt diesen wechselseitigen Arbeitskräfteaustausch. Dies läßt schon ohne weiteres den Rückschluß zu, daß die wirtschaftliche Stellung hier wie da gleich gut oder gleich schlecht ist, wie dies auch in der Denkschrift des Reichsamts des Innern über die wirtschaftliche Lage der Privatbeamten zum Ausdruck kommt. Das Durchschnittseinkommen der Bankbeamten betrug nach dieser:

im Alter von 20—24 Jahren 1064 Mark,
im Alter von 25—29 Jahren 1954 Mark,
im Alter von 30—34 Jahren 2265 Mark.

Diese Zahlen werden durch das Ergebnis der Erhebung des Zentralverbandes des deutschen Bank- und Bankiergewerbes über die Lage der Bankbeamten, welche die Unterlagen für eine Bankbeamten-Pensionsversicherung beschaffen sollte, im Wesentlichen bestätigt: Das Durchschnittseinkommen betrug in den oben genannten Altersklassen 1211 Mark bzw. 2028 Mark bzw. 2566 Mark. Der etwas höhere Durchschnittsbetrag erklärt sich daraus, daß bei der letzteren, von den

---

[19]) a. a. O., Seite 5 bis 7.

[20]) Brachvogel, Die Stellung der Bankbeamten im heutigen Wirtschaftsleben. Soziale Kultur. Der Zeitschrift Arbeiterwohl und der christlich-sozialen Blätter neue Folge. 29. Jahrgang (1909), Seite 276.

Banken selbst geleiteten Enquete die Angestellten in den höheren Stellungen mit zum Teil Riesengehältern sich beteiligt haben, während die Erhebung im Jahre 1903 von den Angestelltenorganisationen ausging. Da die Angestellten in höheren Stellungen sich den Angestelltenorganisationen fernzuhalten pflegen, ist deren Nichtbeteiligung an dieser Erhebung erklärlich. An den größeren Banken erhöht sich das feste Jahresgehalt durch eine am Schlusse des Geschäftsjahres zur Auszahlung kommende Tantieme, die aber in den oben angegebenen Durchschnittseinkommen enthalten ist, was Brachvogel übersieht. Diesem ist aber zuzustimmen, wenn er sein Urteil dahin zusammenfaßt: Alles in allem sind also die Gehaltsverhältnisse immer noch keine miserablen, wie beispielsweise bei den Bureaubeamten, die bei Rechtsanwälten und Notaren beschäftigt sind, wiederum sind sie aber auch nicht mehr so überaus glänzend, daß man hieraus ein besonderes „Standesbewußtsein" herleiten kann.[21])

Ein ungleich ungünstigeres Bild bietet die wirtschaftliche Lage der Güterbeamten, der Privatbeamten in der Landwirtschaft mit ihren Nebenbetrieben, deren bei der Berufs- und Gewerbezählung im Jahre 1895 96 173 gezählt wurden. Der wirtschaftliche Aufstieg dieser Angestellten wird im 3. Heft der Schriften des Verbandes der Güterbeamten-Vereinigung Deutschlands wie folgt geschildert:[22]) „Man bedenke, daß der Berufsbeamte eine 2jährige praktische Lehrzeit durchmachen muß, wofür er ein Lehrgeld von 200 bis 600 Mark pro Jahr zu zahlen hat. Nach Beendigung der Lehrzeit . . . tritt er vorläufig als Volontärverwalter ein, um nur ein Unterkommen zu haben, als solcher arbeitet er vielleicht ein Jahr umsonst. Dann naht seine Militärzeit, die wiederum Geld kostet. Ist das Glück gut, findet er nun eine untergeordnete Stellung mit 3—400 Mark Gehalt, nachdem er zahlreiche Annoncen bezahlt und unzählige Bewerbungsschreiben verschickt hat. Nach 5 bis 6jähriger Praxis kommt er auf 500—600 Mark, bis ihm dann eine Stellung als erster Beamter mit 600—800 Mark übertragen wird. Inzwischen ist er aber sicher noch ein- bis zweimal außer Stellung gewesen oder er hat einen theoretischen Kursus durchgemacht, der abermals Geld gekostet hat. An Sparen ist unter diesen Umständen nicht zu denken. Die besseren Stellen, die mit 12—1500 Mark nebst freier Station dotiert werden, sind schon schwerer zu erlangen und stellen an ihre Inhaber nach jeder Richtung hin sehr hohe Ansprüche. Hat sich der Beamte in solcher Stellung bewährt, worüber er inzwischen grau geworden ist, so kann er eventuell zu einem selbständigen Inspektor- oder Direktorposten gelangen. Dann mußte er aber die Mittel besitzen, um die lang-

---

[21]) a. a. O., Seite 276/277.

[22]) F. Püschel, Die Güterbeamtenfrage, ihre Bedeutung und Entwicklung in wirtschaftlicher, sozialer und rechtlicher Beziehung nebst Vorschlägen zur Hebung des Standes der Güterbeamten, Seite 10. Eberswalde 1908, E. & C. Müller, G. m. b. H.

jährigen knappen Jahre überstehen zu können. Aber auch diese Stellen sind oft nicht von langer Dauer. Jede Differenz zwischen Besitzer und Beamten kann ihm ein jähes Ende bereiten. Bis dahin sind aber schon Hunderte gescheitert und zu anderen Berufen übergegangen. Gute, dauernde, selbständige Stellungen sind selten, Lebensstellungen noch seltener."

Wenn diese Schilderung aus agitatorischen Erwägungen wohl auch etwas sehr grau in grau malt, kann man sich doch nicht des Eindrucks verwehren, daß auf dem Gros der Güterbeamten ein schwerer wirtschaftlicher Druck liegt, der durch ein Ueberangebot der Konkurrenz überaus erhöht wird. Landwirtschaftliche Privatschulen, sogenannte „Pressen" oder „Inspektorenfabriken", die durch eine aufdringliche Reklame zahlreiche Schüler an sich locken und nach 1—3monatlicher Ausbildung als ausgebildete Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt zuführen, begründen eine überaus bedenkliche preisdrückende Tendenz. „Solche Zustände ermöglichen es, daß in maßgebenden Organen der Tagespresse Stellenangebote erfolgen dürfen, wo Beamte mit allen möglichen hervorragenden Eigenschaften gegen ein Jahresgehalt von 180, 240, 300 Mark „exkl. Bett und Wäsche" gesucht werden." [23])

Das Gesamtbild der wirtschaftlichen Lage der Angehörigen des Privatbeamtenstandes, des sogenannten Kernes des neu sich bildenden Mittelstandes (Schmoller), ist somit das allgemeiner Bedürftigkeit eines großen Prozentsatzes, der dem Zustande des Proletariats gleichkommt oder sich doch nähert, jenem Zustande, in dem der einzelne, „ohne sicheres Besitztum aus der Hand in den Mund lebt und sich an der Grenze hält, wo jede ungünstige Konjunktur, jede Krankheit oder gar der Tod des Ernährers den Zustand der Bedürftigkeit herbeiführen kann". [24]) Dieser Zustand muß hier um so eher als vorliegend anerkannt werden, als Beruf, gesellschaftliche Stellung und manchmal auch die Herkunft höhere Ansprüche an die Lebenshaltung stellen, als dies beim Handarbeiter der Fall ist, das ermittelte durchschnittliche Einkommen deshalb ein relativ niedrigeres Existenzminimum darstellt. Diese Tatsache der dauernden wirtschaftlichen Abhängigkeit unter ungünstigen Bedingungen enthält die Erklärung für die Entwickelung eines Standes, einer „Klasse" der Angestellten im Gegensatz zu den Angestellten jener Wirtschaftsepoche, welche der jetzigen vorausliegt. Angestellte waren früher überwiegend solche jungen Leute, welche die Zeit ihrer Tätigkeit als Gehilfe nur als Vorbereitungs- und Ausbildungszeit zur späteren Selbständigkeit betrachten konnten, für die „Angestellter-

---

[23]) A. Ennesch, Zur Privatbeamtenbewegung. Sonderabdruck aus der „Sozialen Revue", Zeitschrift für die sozialen Fragen der Gegenwart 1908, Seite 21. Essen-Ruhr, Fredebeul & Koenen.

[24]) J. Conrad, Grundriß zum Studium der politischen Ökonomie. II. Teil, Volkswirtschaftspolitik, Seite 504. Jena 1902, Gustav Fischer.

sein“ nur das Durchgangsstadium zur Etablierung eines eigenen Unternehmens bedeutete. Heute besteht für die breite Masse der Angestellten die Aussicht auf spätere Selbständigkeit nicht mehr. Für das kaufmännische und technische Hilfspersonal in den großen industriellen und kaufmännischen Unternehmungen, den Banken, Versicherungsunternehmungen, in der Landwirtschaft und ihren Nebenbetrieben, in den Bureaus der Rechtsanwälte, Notare, Gerichtsvollzieher und sonstigen Berufen ist sie fast ganz ausgeschlossen. Für die Handlungsgehilfen sind die Verhältnisse um etwas günstiger. Zuverlässiges statistisches Material über diese Frage ist nicht vorhanden. Die bisher vorgenommenen Erhebungen über die soziale und wirtschaftliche Lage der Handlungsgehilfen haben sich bedauerlicherweise auf diese Frage nicht erstreckt. Eine von Johannes Buschmann veranstaltete Rundfrage unter den hauptsächlichsten Handlungsgehilfen-Organisationen ergab, daß vier Prozent der Gehilfen zur Selbständigkeit gelangen. Im größten Handlungsgehilfenverbande, dem Deutschnationalen Verbande, machten sich selbständig:

1905	902	bei	75 695	Mitgliedern	= 1,2	Proz.	
1906	1027	„	90 413	„	= 1,1	„	
1907	964	„	101 650	„	= 0,95	„	
1908	1159	„	107 183	„	= 1,1	„	[25])

Es sind dies wesentlich ungünstigere Zahlen, als die von Buschmann berechneten, die zum Teil ihre Erklärung darin finden dürften, daß der ausgesprochen gewerkschaftliche Kampfcharakter des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes ihm in erster Linie diejenigen Handlungsgehilfen zuführt, die sich selbst über die Gestaltung ihrer Zukunft klar sind, mangels jeglichen Erbvermögens auf spätere Selbständigkeit nicht hoffen und sich als Glieder eines in sich abgeschlossenen Standes dauernd wirtschaftlich Abhängiger fühlen. Diese Erkenntnis der Existenz eines „Angestelltenstandes“ mit überaus ungünstiger ökonomischer Grundlage: niedriges Durchschnittseinkommen bei großer Unsicherheit der Stellung bezw. häufiger Stellenlosigkeit,[26]) nicht minder die sonstige ungünstige Gestaltung des Dienstvertrages bezügl. Konkurrenzklausel, Kündigungsfristen, Gehaltszahlung in Krankheitsfällen, Erfinderrecht usw., sind die Gedankenreihen, die naturgemäß weiterführen zur Angestelltengewerkschaft mit den Formen der Gewerkschaftsarbeit: Kampfesstellung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisation, passive Resistenz, Arbeitseinstellung, Aussperrung.

---

[25]) Deutsche Handels-Wacht, Zeitschrift des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes, 16. Jahrgang (1909), Seite 165.

[26]) Die statistischen Unterlagen für die Beurteilung des Umfanges der Stellenlosigkeit unter den Privatbeamten sind überaus mangelhaft und wenig zuverlässig.

Die materiellen Voraussetzungen, welche bisher in der Lohnarbeiterschaft zum Abschluß von Tarifverträgen geführt haben, können somit auch für einen großen Teil der Privatbeamten, für deren subalterne Schicht, als gegeben angesehen werden.

IV. Die formellen Voraussetzungen eines Tarifvertrages im Privatbeamtenstand.

Der Abschluß eines Tarifvertrages setzt zum mindesten auf einer Seite eine Mehrheit der Vertragschließenden voraus, und zwar kann arbeitnehmerseits der Vertrag nur von einer Mehrheit kontrahiert werden.[1]) Die formellen Voraussetzungen zum Abschluß eines Tarifvertrages sind deshalb vor allem zielbewußte Organisationen, die aktionsfähig sind, möglichst alle, solidarisch empfindende Klassenangehörige in unbedingter Disziplin umfassen und so durch die Beherrschung des Arbeitsmarktes eine unterbietende Konkurrenz fernhalten.

Sind diese formellen Voraussetzungen heute schon bei den Privatbeamten gegeben? Das Wort „Berufsverein", „Organisation" hat die heutige soziologische Bewegung in unserem Volkskörper in eine prägnante Formel gebracht. In wirtschaftlicher, rechtlicher und in einem nicht zu gering anzuschlagenden Umfange in geistiger Hinsicht sind die Berufsvereine die Träger des kulturellen Fortschritts in den Schichten ihrer Mitglieder geworden. Die Aufwärtsbewegung unserer Lohnarbeiterschaft, die sichtbare Hebung des vierten Standes betrachtet man als ein Werk der Organisation. Unter dem Eindrucke dieser Erfolge und mit der steigenden Erkenntnis der Umwandlung der Grundlage ihrer wirtschaftlichen Existenz, wie der Herausbildung einer „Klasse" der Angestellten neben der „Arbeiterklasse" haben sich zuerst die Handlungsgehilfen aufgerafft, teils bestehende ältere Verbände und Vereine, Schritt für Schritt vorgehend, in eine moderne Berufsorganisation mit gewerkschaftlichen Zielen umgewandelt, teils neue ins Leben gerufen, nicht ohne Erfolg. Wenn heute die Handlungsgehilfen ein besseres Recht als die technischen Angestellten besitzen, wenn der Dienstvertrag dieser Privatbeamtengruppe weit fortgeschrittenere Rechtsnormen zeigt, als der der technischen Beamten, gar nicht zu reden von anderen Gruppen, z. B. den Güterbeamten, die heute noch unter dem Gesinderecht stehen, so ist das in erster Linie ein Erfolg der Organisation. Die technischen Privatangestellten schufen sich in den 90er Jahren ähnliche Gebilde, deren Schwerpunkt in der sozialpolitischen und gewerkschaftlichen Propaganda liegt. Ihnen folgten die Werkmeister, Bureau-

---

[1]) Lotmar, Der Arbeitsvertrag, I, 766.

angestellten, die landwirtschaftlichen Beamten und sonstigen Gruppen der Privatbeamtenschaft (Volkswirte, Redakteure, Ärzte usw.). Ende 1908 zählten die Organisationen der geistigen Arbeiter in 54 Verbänden und Vereinen 650 993 Privatangestellte,[2]) während die Gesamtzahl aller Privatbeamten zurzeit auf 1 600 000 geschätzt wird. Prozentual sind somit die Privatbeamten heute nahezu in demselben Maße organisiert, wie die Lohnarbeiterschaft, deren Standesgenossen etwa zu einem Drittel den Weg in die Berufsorganisation gefunden haben. Diese in den letzten Jahren sich überaus schnell vollziehende Organisierung der Kopfarbeiter bezeichnet Viktor Leo in den Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik[3]) als eine erfreuliche Erscheinung, die an sich die Regelung dieser Berufe oder Stände erleichtern, wie auch zum Ausgleich der widerstreitenden Interessen in der Volkswirtschaft beitragen müßte. Nach ihm hat die Entwicklung auch für die geistigen Arbeiter zum Ziel die Ersetzung des Individualarbeitsvertrages durch den Lokal- bezw. Generaltarifvertrag, hat die Zeit des Patriarchalismus, des Individualismus jetzt zum großen Teil aufgehört.[4]) Dieser Optimismus dürfte der Zeit etwas sehr vorauseilen. Wohl präsentieren die verschiedenen Organisationen eine stattliche Mitgliederzahl. Damit allein sind aber die Voraussetzungen nicht schon völlig gegeben, welche eine unwiderstehliche Aktion zu einer generellen Regelung des Dienstvertrages entstehen lassen könnten. In erster Linie fehlt ein dahinzielender, allen Organisationen gemeinsamer Grundgedanke, wie ihn die Arbeiterorganisationen aufweisen: Der Wille zur ausschließlichen Verfolgung der wirtschaftlichen Besserstellung der Angehörigen der Organisationen, welche als letztes Mittel der Durchsetzung ihrer Zwecke das gewerbliche Koalitionsrecht in Anspruch nehmen.[5]) Insbesondere die kaufmännischen Berufsvereine zeigen überaus abweichende Auffassungen über die Aufgaben der Organisation und verfolgen neben den rein wirtschaftlichen Zielen die verschiedensten Nebenabsichten. Der stärkste, gewerkschaftlich aufgebaute Handlungsgehilfenverband, der Deutschnationale Handlungsgehilfen-Verband verfolgt antisemitisch-alldeutsche Bestrebungen; der Zentralverband der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands wie der Verband der Lagerhalter und Lagerhalterinnen Deutschlands stehen in innigem Konnex mit der sozialdemokratischen Partei; der Verband katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands ist rein konfessionell; der Verein für Handlungs-Commis von 1858, der Deutsche Verband kaufmännischer Vereine, der Verband katholischer kauf-

---

[2]) Jahresbericht des Sozialen Ausschusses von Vereinen technischer Privatangestellten für 1908, Seite 11.

[3]) III. Folge, 36. Band (1908), Die wirtschaftliche Organisation der geistigen Arbeiter, Seite 16.

[4]) a. a. O., Seite 27, 28.

[5]) Viktor Leo, a. a. O., Seite 18.

männischer Vereinigungen Deutschlands, der Verband reisender Kaufleute sind paritätische Organisationen mit einem zum Teil sehr starken Prozentsatz selbständiger Mitglieder; der Verband Deutscher Handlungsgehilfen, der Deutsche Bankbeamten-Verein und einige andere kleinere Arbeitnehmerorganisationen kommen der Auffassung dieser paritätischen Verbände in wirtschaftlichen Interessenfragen und über das zu erstrebende Verhältnis zwischen Prinzipal und Angestellten sehr nahe. Die neuerdings behauptete Absicht, den gewerkschaftlich gerichteten Verband Deutscher Handlungsgehilfen mit dem paritätischen Verein für Handlungs-Commis von 1858 zu verschmelzen, während die im Frühjahr 1908 versuchte Fusion des erstgenannten Verbandes mit dem ausgesprochen gewerkschaftlich auftretenden Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbande nicht zustande kam, ist überaus bezeichnend hierfür. Das Verhältnis zwischen den einzelnen Verbänden ist vielfach ein sehr gespanntes, das verschiedentlich, namentlich bei Kaufmannsgerichtswahlen, zu wüsten Szenen und Preßfehden geführt hat, die für „geistige" Arbeiter überaus beschämend — um ein mildes Wort zu gebrauchen — genannt werden müssen. Zu irgend einer gemeinschaftlichen Aktion größeren Stiles, die nachdrucksvoll für eine gemeinsame Standessache — abgesehen von der Pensionsversicherung — eingetreten wäre, haben sich deshalb die kaufmännischen Angestelltenverbände noch nicht finden können. Einem ersten Versuch in dieser Hinsicht seitens des Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen, alle Interessenverbände zu einer gemeinsamen Konferenz über die Grundfrage des Standes, das Lehrlingswesen, im Frühjahr 1909 zu vereinigen, blieb der größte Handlungsgehilfen-Verband, der Deutschnationale Verband, fern. Diese hierin begründete Aktionsunfähigkeit wird noch dadurch erhöht, daß in grundlegenden Standesfragen die Auffassungen der Organisationen auseinandergehen, so in der Frage des Verhältnisses zum Arbeitgeber, insbesondere alsdann in der Frauenfrage. In keinem Berufe weist die Frauenarbeit eine derartige Zunahme auf, wie in der Arbeitssphäre des kaufmännischen Angestellten. Der Deutschnationale Handlungsgehilfen-Verband, der für sich in Anspruch nimmt, daß er die Akzeptierung des modernen Gewerkschaftsgedankens seitens der kaufmännischen Angestellten veranlaßt und dessen konsequenteste Durchführung bei größter Mitgliederzahl erreicht habe, bekämpft grundsätzlich die Frauenarbeit. Die übrigen Verbände, sowohl die gewerkschaftlichen wie die paritätischen, erblicken in der Frau die kämpfende Kollegin und suchen die Schäden der Frauenarbeit zu parallysieren durch deren Organisation und Herbeiführung gleicher Voraussetzungen für den Eintritt der Frau in den kaufmännischen Beruf. Die Gegensätzlichkeit in dieser Frage ist so groß, daß an ihr in erster Linie die im Frühjahr eingeleitete Verschmelzung des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes und des Leipziger Handlungsgehilfen-Verbandes scheiterte. Eine kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Berufs-

standes, der so sehr bereits das Betätigungsfeld der Frau geworden ist, wie der kaufmännische, ist aber ohne Einbeziehung der Frau nicht möglich. Sie könnte nur in Erwägung gezogen werden, wenn durch einen Tarifabschluß der Ausschluß der Frau von von der Konkurrenz zu vereinbaren wäre, eine aussichtslose Perspektive! Dem grundsätzlichen Gegner der Frauenarbeit müßte dagegen dieser Ausschluß die conditio sine qua non für ein Tarifabkommen sein. Diese Gegensätzlichkeit schließt somit ein einheitliches Vorgehen zur Erkämpfung tariflicher Abmachungen einstweilen aus, ohne daß für die nächste Zukunft anderes zu erwarten wäre. Wer längere Zeit die verschiedenen Verbände bei ihrer Arbeit beobachtet, kann sich des Eindrucks nicht erwehren, daß es dem Gros der Mitglieder an sozialpolitischer Reife, einzelnen Führern an Verantwortlichkeitsgefühl fehle, ein Mangel, der sie in entscheidenden Augenblicken das Interesse des geleiteten Verbandes über die gemeinsame Standessache setzen heißt. Die Präsumtion der alleinseligmachenden Verbandsarbeit, die grundsätzlich verneinende Kritik an den Leistungen des Konkurrenzverbandes, das Mißtrauen, das jeder Aktion, die eine Annäherung versucht, entgegengebracht wird, die persönliche Gehässigkeit, mit der Meinungsverschiedenheiten in der Öffentlichkeit und in der Presse vertreten werden, verraten eine bestürzende Unreife für die großen Aufgaben einer modernen Organisation, die weder ein klar umschriebenes gemeinsames Programm aufstellen, noch die naturnotwendigen Grenzen für die Arbeit einer Organisation von „Privatbeamten“ erkennen läßt.

Einen fortschrittlicheren Geist verraten die technischen Verbände, deren Mehrzahl (14 von 18 überhaupt) sich eine gemeinsame Arbeitszentrale im „Sozialen Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellten“ geschaffen hat. Der Ausschuß bezweckt nach seinen Satzungen[6]) ein Zusammenwirken der Berufsorganisationen der technischen Angestellten zu deren Hebung in sozialer und wirtschaftlicher Beziehung. Mitglied des Ausschusses kann jeder deutsche Verein von technischen Privatangestellten werden, der sich die entschiedene Vertretung einer fortschrittlichen Arbeitnehmerpolitik im Rahmen der bestehenden Gesellschaftsordnung und unter Wahrung der parteipolitischen Neutralität zur Aufgabe gemacht hat. Bisher hat sich der Ausschuß vornehmlich mit der Aufstellung von sozialpolitischen Forderungen zur Ausgestaltung des Rechtes des Dienstvertrages beschäftigt, dagegen Aufgaben ausgesprochener Gewerkschaftsarbeit nicht übernommen. Es ist jedoch anzunehmen, daß auch hierfür der Ausschuß ein geeignetes Instrument ist, und die Mitgliedschaft des Deutschen Werkmeisterverbandes wie des Bundes der technisch-industriellen Beamten, beides Verbände mit klar umschriebenen

[6]) Jahresbericht des Sozialen Ausschusses von Vereinen technischer Angestellten für 1908, Seite 8.

Gewerkschaftszielen, bieten eine gewisse Gewähr dafür, daß Kinderkrankheiten, welche die kaufmännischen Verbände einem gewissen Fluch der Lächerlichkeit preiszugeben drohen, der Bewegung der technischen Privatbeamten erspart bleiben.

Die vier bestehenden Verbände der Bureaubeamten mit insgesamt 12 000 Mitgliedern sind auf rein gewerkschaftlicher Grundlage aufgebaut. Die bisherige Erfolglosigkeit ihrer Bemühungen zur Herbeiführung besserer Anstellungsverhältnisse hat die Schwächen dieser Organisation klar erkennen lassen: Mangelhafte Organisation bei überfüllung des Arbeitsmarktes, die leichte Ersetzbarkeit der Mehrzahl der Bureaubeamten lassen einstweilen einen gewerkschaftlichen Kampf kaum aussichtsvoll erscheinen.

Dasselbe gilt von den Verbänden landwirtschaftlicher Angestellten, die noch in der Entwicklung begriffen sind und kaum ein Zehntel der Berufsgenossen zu organisieren vermochten. Die Isolierung des einzelnen macht diese Arbeit überaus schwierig. Zwar hat der Verband der Güterbeamten-Vereine Deutschlands erreicht, daß das preußische Landesökonomiekollegium am 5. Februar 1908 die gesetzliche Verpflichtung der Gutsherren zum Abschluß schriftlicher Anstellungsverträge mit den Beamten nach einem Muster, das die für beide Teile wichtigsten Punkte enthält,[7]) gefordert hat. Einstweilen bedeutet dies aber kaum mehr als einen papierenen Erfolg.

Von den 13 Verbänden und Vereinen der Angehörigen sonstiger Berufe[8]) ist bisher nur die Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger durch ihren Konflikt mit dem Deutschen Bühnenverein als Gewerkschaft aufgetreten. Die Genossenschaft scheint auch innerlich so weit gefestigt zu sein, daß sie mit Erfolg moderne Gewerkschaftsarbeit unter Betonung des Klassengegensatzes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufnehmen kann. Die Mehrzahl der übrigen Korporationen lehnt eine derartige Betätigung ab und erblickt ihre Aufgabe in der Pflege der Geselligkeit in Verbindung mit dem Ausbau von Wohlfahrtseinrichtungen, vornehmlich Unterstützungs- und Versicherungskassen im traditionellen Sinne der alten kaufmännischen Organisationen.

---

[7]) A. Trampe, Die Rechtsverhältnisse der Güterbeamten. 26. Heft der Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform: Der Dienstvertrag der Privatangestellten I, Seite 127. Jena 1908. Gustav Fischer.

[8]) Allgemeiner Wohlfahrtsverband deutscher Lehrer und Lehrerinnen; Deutscher Privatbeamten-Verein; Deutscher Gruben- und Fabrikbeamten-Verband; Verband Deutscher Privateisenbahn-Beamten; Landesverband preußischer Trichinen- und Fleischbeschauer-Vereine; Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger; Verband konditionierender Apotheker für das Deutsche Reich; Deutscher Volkswirtschaftlicher Verband; Musikpädagogischer Verband; Bund Deutscher Redakteure; Allgemeiner Deutscher Privatschulverein; Verband der Deutschen Versicherungsbeamten; Allgemeiner Deutscher Chorsängerverband.

Bei dieser Situation ist nicht zu erwarten, daß in absehbarer Zeit eine gemeinsame Aktion der gesamten Privatbeamtenschaft zur Regelung der Anstellungsverhältnisse nach Art des Vorgehens der Lohnarbeiterschaft unter Anbahnung von Tarifgemeinschaften für die einzelnen Gruppen möglich wird. Leichter könnte es erscheinen, eine allgemeine Bewegung für die Schaffung einheitlicher Rechtsnormen für den Dienstvertrag aller Privatbeamten in Fluß zu bringen, um „die beispiellose Zerfahrenheit der Rechtsverhältnisse der sogenannten Privatangestellten" entsprechend der Anregung des Werkmeister-Verbands-Syndikus Dr. Potthoff im Juniheft der Annalen des Deutschen Reiches 1906 zu beseitigen. Soweit der Gesetzgeber Grenzen zu ziehen hat, innerhalb deren der Arbeitsvertrag abzuschließen ist, ist nichts zu ersehen, was eine unterschiedliche Behandlung des Dienstvertrages des Handlungsgehilfen, des technischen Beamten, des Kanzlisten, Maschinenschreibers, des landwirtschaftlichen Angestellten usw. begründet erscheinen lassen könnte, wenn auch an einzelnen Fragen (Konkurrenzklausel, Erfinderschutz) nicht alle interessiert sind.

Wir stimmen Potthof zu, wenn er ein einheitliches Privatbeamtenrecht, das natürlich auch Reichsrecht sein und die Bestimmungen der Berggesetze, Gesindeordnungen usw. aufheben müßte, für ohne große Schwierigkeiten möglich erachtet. Die von ihm erwähnten diesbezüglichen Gesetzentwürfe, welche in Österreich und Belgien eingebracht sind, zeigen in der Tat die Grundlinien, auf denen ein derartiges bedeutsames Werk durchführbar ist.[9]) Man hätte erwarten sollen, daß diese Anregungen auf fruchtbaren Boden bei der Privatbeamtenschaft gefallen und von allen Gruppen aufgenommen wären. Dies war jedoch nicht der Fall. Die Mehrzahl der Standesgenossen ist interesselos. Die Führer der kaufmännischen Organisationen, die durch ihren Anschluß einer derartigen Forderung den Elan einer Massenforderung gegeben haben würden, verhielten sich passiv. Der Handlungsgehilfe erfreut sich des fortgeschrittenen Rechtes des Handelsgesetzbuches; die übrigen Privatbeamten wünschen zunächst, daß die ihren Anstellungsvertrag regelnden gesetzlichen Bestimmungen jenem angepaßt werden. Auf seiten der Handlungsgehilfen hält man sich deshalb an der Frage nicht für interessiert, befürchtet sogar, daß durch jene Bestrebungen die eigenen Forderungen bezüglich Ausgestaltung des kaufmännischen Dienstvertrages durchkreuzt, zum mindesten gehemmt würden: ein Beweis, daß das so oftmals unterstrichene Standes- und Klassenbewußtsein der sogenannten Privatbeamten noch recht wenig ausgebildet ist.

Um so weniger ist zu erwarten, daß in absehbarer Zeit eine Zentralinstanz geschaffen werde, bei der alle Fäden einer

[9]) Heinz Potthoff, Einheitliches Privatbeamtenrecht. Heft 27 der Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform: Der Dienstvertrag der Privatangestellten II., Seite 139. Jena 1908, Gustav Fischer.

systematischen, zielbewußten, großzügigen Arbeitnehmerpolitik zusammenlaufen und die einzelnen Gruppen ihren sicheren, mächtigen Rückhalt bei den Versuchen kollektiver Regelung des Dienstvertrages naturgemäß finden müßten.

In dieser Richtung bewegen sich die Grundzüge, die Dr. Potthoff im Frühjahre 1904 einer Versammlung von Vertrauensmännern der Berliner Privatbeamten-Vereine zur Schaffung eines Bundes Deutscher Privatangestellten-Vereine vorlegte,[10]) der als Zentralstelle der bestehenden und neu zu schaffenden Organisationen von Privatbeamten gedacht war, und auf dem Gebiet der Selbsthilfe eine Verständigung mit den Arbeitgebern über eine bessere, gleichmäßige Regelung der Anstellungsverhältnisse, die Aufstellung von mustergültigen Anstellungsverträgen für die einzelnen Berufe herbeiführen sollte. Eine derartige Konzentration der Gesamtbewegung würde nicht nur eine überaus erhöhte Agitationskraft besitzen und den Abschluß einer möglichst alle Privatbeamten umfassenden Organisation beschleunigen, sondern vor allem den Stellenvermittelungsmarkt an sich reißen und beherrschen können. Heute betreibt nahezu eine jede von den 54 Privatbeamtenorganisationen für sich mit mehr oder weniger Erfolg eine Stellenvermittelung aus Agitationsrücksichten. Eine Beeinflussung des Arbeitsmarktes im Sinne moderner Gewerkschaftsarbeit ist bei einer derartigen Zersplitterung nicht möglich. Die Gesamtresultate sind deshalb auch im Verhältnis zu dem tatsächlich eintretenden Stellenwechsel im Angestelltenstand verhältnismäßig gering. Nach den Veröffentlichungen im Reichsarbeitsblatt sind im Jahre 1908 von den verschiedenen Organisationen zusammen 19 034 Stellen vermittelt worden, eine Zahl, die zweifellos kaum ein Fünftel des tatsächlichen Stellenwechsels umfaßt. Die Mehrzahl der Angestelltenstellen wird heute durch Zeitungsannoncen erledigt. Durch nichts wird die heutige Unmöglichkeit für die Angestelltenorganisationen, einen nachhaltigen Einfluß auf die Gestaltung des Dienstvertrages auf dem Wege kollektiver Abmachungen auszuüben, besser illustriert, als durch diese Tatsache. In einzelnen Spezialgruppen mögen die Verhältnisse günstiger liegen. Es ist möglich, daß die Buchhandlungsgehilfen in ihrem Kampf um die Mindestgehälter einen Erfolg erringen, weil die Prinzipalität auf Personal mit ganz bestimmten Branchekenntnissen angewiesen ist und nicht unbegrenzten Ersatz finden kann. Im allgemeinen herrschen andere Verhältnisse: von einer schlagfertigen Armee der Privatbeamten kann heute noch nicht die Rede sein. Die Zeit des Individualismus hat für die Anstellungsverhältnisse der Privatbeamten noch nicht aufgehört, wie Viktor Leo[11]) meint. Der Zeiten Fülle ist noch nicht gekommen, wie er selbst an einer

---

[10]) Heinz Potthoff, Die Organisation des Privatbeamtenstandes, Seite 32 ff. Berlin 1904, Deutscher Brennmeister-Bund.

[11]) a. a. O., Seite 28.

anderen Stelle zugibt:[12]) „Die Frage der Verwendung gewerkschaftlicher Kampfmethoden ist im allgemeinen noch nicht aktuell geworden, wenn man davon absieht, daß der Deutschnationale Handlungsgehilfenverband Geschäften, welche nach seiner Auffassung nicht standeswürdige Löhne zahlen, keine Gehilfen vermittelt." Die Durchführung von Streiks liegt bei der Vielheit der konkurrierenden Verbände und der sich daraus ergebenden Zersplitterung bisher wohl außerhalb des Ideenkreises der meisten Korporationen und außerhalb der Möglichkeit. Auch heute trifft noch zu, was Adler 1900 sagte: „Eine Auflehnung des Personals aus eigener Kraft gegen die ihm seitens des Prinzipals diktierten Arbeitsbedingungen erscheint aussichtslos. Denn es fehlt den Angestellten an einer selbständigen Organisation; es herrscht, insbesondere auch infolge des ausgeprägten Standesbewußtseins, die Tendenz eines stets vorhanden Arbeitsangebots vor, so daß der Prinzipal jederzeit erwarten darf, zu den ihm genehmen Arbeitsbedingungen Arbeitskräfte zu finden."[13]) Bei den paritätischen Verbänden würde ein Streik in direktem Widerspruch zu ihren programmatischen Forderungen stehen und ist grundsätzlich nicht beabsichtigt. Die ultima ratio eines jeden gewerkschaftlichen Kampfes ist aber der Streik. Eine allgemeine Arbeitseinstellung der deutschen Privatbeamten ist sonach auch heute noch bei den oben geschilderten Organisationsverhältnissen nicht möglich. Ebenso muß jeder Versuch eines Partialstreiks aussichtlos erscheinen. Dr. Baum berichtet von zwei Fällen eines Handlungsgehilfenstreiks:[14]) von der Arbeitseinstellung sämtlicher Angestellten eines Berliner Drogengeschäfts und dem Streik der Angestellten eines Warenhauses in Limerick (Irland). Dr. Sonntag erwähnt im „Berliner Tageblatt" vom 12. November 1906 als dritten Fall einen Ausstand der Angestellten des großen Pariser Abzahlungswarenhauses Dufayel, der gütlich beigelegt wurde und erörtert im Anschluß daran die Möglichkeit eines Streiks der Handlungsgehilfen, die ihm überaus gering erscheint. Er weist mit Recht darauf hin, daß für jeden Streik wie für jedes gemeinsame Handeln einer größeren nicht staatlich organisierten Menge eine gewisse äußere und innere Gleichheit vorhanden sein müsse. Damit ist die Hauptschwierigkeit für eine gemeinsame Aktion der Handlungsgehilfen wie der Privatbeamten überhaupt gekennzeichnet. Ihre Organisationen vermögen allen Arbeitnehmern, auf welcher Stufe der Angestelltenhierarchie sie stehen mögen, unmittelbare Vorteile zu bieten, soweit sie die Staatshilfe zugunsten dieser Kreise beeinflussen, die Ausgestaltung des Rechtes des Dienstvertrages ins Auge fassen, Wohlfahrtseinrichtungen, ins-

---

[12]) a. a. O., Seite 10.

[13]) a. a. O., Seite 169.

[14]) Koalitionsrecht und Treupflicht in „Das Gewerbe- und Kaufmannsgericht", Monatsschrift des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, 11. Jahrgang (1906), Seite 325.

besondere Versicherungskassen organisieren, die Fach- und Allgemeinbildung ihrer Mitglieder fördern, Rechtsschutz gewähren usw. In allen diesen Fragen laufen die Interessen parallel. Anders gestalten sich die Verhältnisse jenseits dieser Allgemeinbedürfnisse, insbesondere in der Entlohnungsfrage, die letzten Endes Hauptinhalt einer Tarifgemeinschaft bilden müßte. Hierbei ergeben sich Schwierigkeiten für eine auf Tarifgemeinschaften abzielende Organisationsbewegung, die in der Sache selbst liegen und in einem späteren Abschnitt zu behandeln sind. Das Ergebnis der Untersuchung über die formelle Voraussetzung eines Tarifabkommens für Privatbeamte, soweit als solche die Organisation auf der Arbeitnehmerseite als Kontrahent in Betracht kommt, läßt eine baldige tarifgemeinschaftliche Regelung auf diesem Gebiete des Arbeitsvertrages kaum als durchführbar erscheinen.

Koalition der Arbeitgeber ist nicht notwendige Voraussetzung des Zustandekommens eines Tarifvertrages. Der Inhaber eines Warenhauses, ein industrielles oder kaufmännisches Unternehmen könnte allein die mit seinen Angestellten abzuschließenden Dienstverträge auf dem Wege des Tarifabkommens mit deren Beamtenausschuß oder auch mit einer Berufsorganisation bzw. einer Mehrheit solcher regeln. Die Möglichkeit an sich ist gegeben. Eine Verwirklichung ist einstweilen kaum ins Auge zu fassen. Große Unternehmungen haben für ihre Angestellten fast ohne Ausnahme Rang- und Gehaltsskalen autonom aufgestellt, die auch der Durchschnittskraft und selbst minderwertigen Kräften einen gewissen Aufstieg sichern, und die wirtschaftliche Existenz ihrer „Beamten“ nahezu mit derselben Sicherheit umkleiden, wie Staats- und Kommunalbehörden, namentlich diejenigen Unternehmungen, welche durch Pensionskassen mit Beitrittszwang einen Stamm geistiger Mitarbeiter sich zu sichern bestrebt sind. Durchschnittlich sind die Anstellungsverhältnisse in diesen Betrieben derart, daß tarifliche Abmachungen kaum Verbesserungen herbeiführen würden, ganz abgesehen davon, daß es sich hierbei in erster Linie um diejenigen Kreise handelt, die bisher mit Erfolg Tarifabkommen mit der Lohnarbeiterschaft bzw. deren Organisationen erfolgreich abgelehnt haben. Die Organisationen der Privatbeamten, welche die Angestellten dieser Betriebe bisher nur zum geringen Teile für sich zu gewinnen vermochten, würden mit noch weniger Erfolg als ihre Vorbilder aus der Arbeiterbewegung Tarifverträge mit dieser Unternehmergruppe abzuschließen versuchen. Immerhin ist im Arbeitsbereiche der in Diensten der Großindustrie stehenden Privatbeamtenschaft auch auf der Arbeitgeberseite nahezu eine geschlossene Organisation vorhanden, die, eine andere grundsätzliche Auffassung vorausgesetzt, Tarifabkommen leicht entstehen ließen. Für die Mehrzahl der Privatbeamten, namentlich für die Handlungsgehilfen, bestehen auch in dieser Hinsicht weniger günstige Verhältnisse. Dem Großhandel sind Berufsvereine mit wirtschafts- und sozialpolitischer Tendenz

nahezu fremd. Der Verein der Rohproduktenhändler Deutschlands, E. V., sowie die Vereinigung der Samenhändler Deutschlands wären als einzige hier in Betracht kommende Organisationen zu nennen, die sich aber bisher ausschließlich mit unmittelbaren Berufsfragen beschäftigt haben; im übrigen überlassen die Großhändler die Vertretung ihrer Berufsangelegenheiten den Handelskammern, von denen wohl keine dem Gedanken tariflicher Abmachungen auf dem Gebiete des Dienstvertrages der Privatbeamten freundlich gegenübersteht. Die vereinigten Handelskammern des rheinisch-westfälischen Industriebezirks unterbreiteten am 27. Januar 1908 dem Reichsamt des Innern eine Eingabe zur Frage der Handlungsgehilfenkammern, in welcher „der Abschluß von Tarifverträgen und die Errichtung von Tarifämtern zwecks Durchführung von Mindestgehältern einstweilen mit Entschiedenheit zurückgewiesen wird, da, wenn irgendwo, die Verhältnisse im Handelsgewerbe nicht geeignet erscheinen, in dieser Beziehung brauchbare Normen auszubilden". Eine überwiegende Zahl der kaufmännischen Angestellten ist im Detailhandel beschäftigt, dessen Inhaber es bisher noch nicht zu einem für gemeinschaftliche Aktionen geeigneten beruflichen Zusammenschluß gebracht haben. Der Verband deutscher Waren- und Kaufhäuser, E. V., ist wohl für den Abschluß eines Tarifvertrages mit Angestelltenorganisationen das zurzeit geeignetste Gebilde, da er eine nahezu geschlossene Organisation mit finanziell starken Mitgliedern darstellt. Auf der Hauptversammlung des Verbandes am 18. Februar 1908 wurde auf den Zusammenhang zwischen Konventionen und Tarifverträgen hingewiesen, ohne jedoch zu diesen selbst Stellung zu nehmen.[15]) Von den sonstigen Kleinhändlergruppen besitzen nur die Eisenwarenhändler im Verband deutscher Eisenwarenhändler (Sitz Düsseldorf), die Drogisten im Deutschen Drogistenverbande (Sitz Leipzig) und die Buchhändler im Verein der Buchhändler (Sitz Leipzig) aktionsfähige Organisationen, von denen für die letzteren seit zwei Jahren die Frage kollektiver Abmachungen mit den Angestellten praktisch geworden ist, wie an anderer Stelle des Näheren zu erörtern sein wird. Im übrigen zersplittert sich die Organisation der Detailhändler in zahllose Lokalvereine, die nur zum Teil in größeren Verbänden einen losen Zusammenschluß finden. Der Deutsche Zentralverband für Handel und Gewerbe, E. V., zählt 55 derartiger Lokalvereine mit etwa 21 000 Mitgliedern.[16]) Die Zentralvereinigung preußischer Vereine für Handel und Gewerbe ist eine noch junge (1905 gegründete) Organisation, über deren Aktionsfähigkeit sich noch wenig sagen läßt.

---

[15]) Soziale Praxis, XVII, 583.

[16]) Volkswirtschaftliches Handbuch. Ein Führer durch alle Gebiete des neuzeitlichen Organisationswesens zur Vertretung wirtschaftlicher und verwandter allgemeiner Interessen. Schriften des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes (E. V.), Band I, Seite 222. Berlin 1909, Karl Heymanns Verlag.

Der Detaillistenverband von Rheinland und Westfalen, E. V., die Deutsche Mittelstandsvereinigung (Sitz Berlin), die Mittelstandsvereinigung für Handel und Gewerbe (Sitz Düsseldorf) haben sich bisher mit Fragen, welche das Verhältnis der Prinzipalität zum Angestellten betreffen, nur wenig und nur soweit beschäftigt, als es sich um gesetzgeberische Maßnahmen handelt. Bei dieser großen Zersplitterung der Berufsorganisationen, erscheint es ebensowenig wahrscheinlich, daß in absehbarer Zeit eine Verhandlung von Organisation zu Organisation über die Gestaltung des Dienstvertrages stattfinden könnte, wie, daß der einzelne Arbeitgeber in die Lage kommen könnte, freiwillig oder unter dem Drucke der Angestelltenorganisation dem Abschlusse seiner Engagements mit Gehilfen tarifliche Bestimmungen zugrunde zu legen.

V. Der Tarifvertrag und die Privatbeamtenbewegung.

1. Die kaufmännischen Angestellten in Handel und Industrie.

Eine Darstellung des bisherigen Verlaufes der auf kollektive Abmachungen gerichteten Bestrebungen der verschiedenen Privatbeamtengruppen wird unsere Auffassung bestätigen, daß der Tarifvertrag eine schablonenhafte Übertragung auf den Angestellten-Dienstvertrag nicht zuläßt, und daß die optimistische Ansicht, auch im Bereiche dieses Arbeitsvertrages mache der Kollektivismus dem Individualismus immer mehr Platz, durch die tatsächlichen Verhältnisse kaum eine Begründung erfährt. Durften wir uns schon in Rücksicht hierauf nicht der Mühe entschlagen, die Betätigung der einzelnen Organisationen auf diesem Gebiete zu schildern, so glauben wir dies auch schon um deswillen nicht unterlassen zu sollen, weil die deskriptive Tarifvertragsliteratur bisher sich ausnahmslos auf die Lohnarbeiterschaft beschränkt hat.

a. Zentralverband der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands.

Von den Organisationen der kaufmännischen Angestellten haben sich nur wenige ausgesprochen auf den Klassenkampfstandpunkt der modernen Arbeiterbewegung gestellt, welche die Beseitigung des individuellen Arbeitsvertrages grundsätzlich erstrebt. Eine Interessengemeinschaft zwischen der Lohnarbeiterschaft und dem kaufmännischen Hilfspersonal betont indessen der Zentralverband der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands, Sitz Hamburg, der auf seiner ersten Generalversammlung vom 30. Mai 1898 in Frankfurt sich dahin aussprach.

„daß im Handelsgewerbe eine Entwickelung wirksam ist, welche dahin geht, einerseits durch immer kapitalkräftigere Verkaufsgeschäfte für die verschiedensten Artikel an den Mittelpunkten des Verkehrs (Basare, Warenhäuser) die kleineren Geschäfte und damit auch die Möglichkeit zu vernichten, daß die Mehrzahl der Gehilfen selbständig werden kann, andererseits durch immer größere Arbeitsteilung in den Engros- und Bankgeschäften, sowie durch umfassende Heranziehung weiblicher Kräfte die Stellung der Handlungsgehilfen immer unsicherer und weniger lohnend zu machen.

Diese Entwickelung entspricht in vielen Punkten derjenigen in anderen modernen Gewerben und ist vom Standpunkte der von ihr nachteilig Betroffenen zu bedauern, aber durch keine Mittel aufzuhalten und nur durch schließliche Beseitigung des jetzigen Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit zu überwinden."[1])

Damit ist der Standpunkt der modernen Arbeitergewerkschaft akzeptiert und der Organisation als prinzipale Aufgabe die Einwirkung auf die Gestaltung des Dienstvertrages zugewiesen, was in der auf der vierten Generalversammlung in Magdeburg am 22. und 23. Mai 1904 neu formulierte Satzung klar zum Ausdruck gebracht wurde.[2])

Diese Bestrebungen sind inzwischen mit einem Erfolg gekrönt worden, indem am 24. Dez. 1907 zwischen der Großeinkaufsgesellschaft deutscher Konsumvereine m. b. H. in Hamburg und dem Zentralverband ein Tarif vereinbart wurde, den wir als erstes Dokument des Eindringens des Tarifgedankens unter die Handlungsangestellten nachstehend zum Abdruck bringen:

Tarif

betreffend die Gehalts- und Arbeitsverhältnisse der kaufmännischen Angestellten, vereinbart zwischen der Großeinkaufsgesellschaft deutscher Konsumvereine m. b. H. in Hamburg und dem Zentralverband der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands, Sitz Hamburg.

1. Arbeitszeit.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden, im Hauptkontor in Hamburg am Sonnabend 6 Stunden.

2. Gehalt.

Das Mindestgehalt für männliche Angestellte beträgt 1200 Mark pro Jahr. Hierzu kommt jährlich eine Zulage von 120 Mark, bis das Gehalt 1800 Mark beträgt, von da ab eine jährliche Zulage von 100 Mark, bis das Gehalt nach achtjähriger Tätigkeit 2100 Mark

---

[1]) W. Kulemann, Die Berufsvereine, I, Seite 225.

[2]) W. Kulemann, a. a. O., Seite 226.

Mark pro Jahr beträgt. Das Mindestgehalt für weibliche Angestellte (Maschinenschreiberinnen) beträgt 900 Mark pro Jahr. Hierzu kommt jährlich eine Zulage von 120 Mark, bis das Gehalt 1380 Mark beträgt, von da ab eine jährliche Zulage von 60 Mark, bis das Gehalt nach achtjähriger Tätigkeit 1620 Mark pro Jahr beträgt.

Die jährlichen Zulagen erfolgen nur nach zufriedenstellenden Leistungen.

Jugendliche Personen unter 17 Jahren (Maschinenschreiber, Expedienten, Maschinenschreiberinnen) unterliegen nicht den Bestimmungen des Tarifs. Die Gehaltsfestsetzungen erfolgen nach Vereinbarung.

3. Übergangsbestimmungen.

Denjenigen Angestellten, denen bisher höhere Gehälter, als wie vorstehend normiert, gezahlt wurden, sind diese weiter zu gewähren. Die vorgesehenen Zulagen haben insofern rückwirkende Kraft, als den bei der Einführung des Tarifs tätigen Personen die im Dienste der Großeinkaufs-Gesellschaft verbrachte Zeit anzurechnen ist, unter der Voraussetzung, daß ihre Leistungen befriedigende sind.

4. Überstunden.

Überstunden werden mit 25 Prozent Gehaltsaufschlag vergütet.

5. Sonntagsarbeit.

Zur Sonntagsarbeit dürfen Angestellte außer bei Inventuren nur in dringenden Fällen herangezogen werden. Sonntagsarbeit wird mit 50 Prozent Gehaltsaufschlag bezahlt.

6. Gehaltszahlung.

Die Zahlung des Gehalts erfolgt halbmonatlich.

7. Ferien.

Sämtliche Angestellte erhalten in der Zeit vom 1. Mai bis 30. September jedes Jahres in den ersten fünf Jahren ihrer Tätigkeit eine Woche, nach fünfjähriger Tätigkeit zwei zusammenhängende Wochen Ferien. Bei größeren Reisen werden der vorhergehende Sonnabend und der nachfolgende Montag als Reisetag freigegeben. Für Neueintretende kommen Ferien nur in Betracht, wenn sie nicht später als am 1. April desselben Jahres eingetreten sind.

Das Gehalt wird für die Dauer der Ferien weiter, und zwar im voraus bezahlt.

8. § 616 Bürgerl. Gesetzbuches und § 63 Handelsgesetzbuches.

Das Gehalt wird den Angestellten weiter gezahlt, wenn sie durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeit verhindert sind. Wird ein Angestellter durch unverschuldetes Unglück

oder militärische Übung an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt, jedoch nicht über die Dauer von sechs Wochen hinaus.

Den Angestellten darf ein Betrag, der ihnen für die Zeit der Verhinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommt, nicht angerechnet werden.

9. Versicherung.

Die Angestellten sind bei der Unterstützungskasse des Zentralverbandes deutscher Konsumvereine nach den Satzungen dieser Kasse zu versichern.

Beiträge für die staatliche Kranken- und Invalidenversicherung werden vom Gehalt nicht gekürzt.

10. Kündigung und Entlassung.

Die Kündigungsfrist ist die gesetzliche, sechs Wochen vor Quartalsschluß. Außer den in § 72 des Handelsgesetzbuches genannten Gründen kann ein Angestellter jedoch nur unter folgenden Voraussetzungen entlassen werden:

a) bei beabsichtigter Verminderung des Personals, wobei zunächst die zuletzt angestellten Personen der betreffenden Kategorie zu entlassen sind,

b) bei Erkrankung von mehr als dreimonatiger Dauer,

c) bei sonstiger persönlicher Unbrauchbarkeit.

11. Anstellung von Arbeitskräften.

Bei Bedarf von kaufmännischen Arbeitskräften sind diese durch den Arbeitsnachweis des Zentralverbandes der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands zu beziehen, soweit derselbe in der Lage ist, geeignete Kräfte nachzuweisen.

12. Schlichtung von Differenzen.

Bestehen über Auslegung und Anwendung dieses Tarifes Differenzen zwischen der Großeinkaufs-Gesellschaft und dem Zentralverband, die nicht durch Verhandlung der Beteiligten beizulegen sind, so soll ein Schiedsgericht aus je zwei von der Großeinkaufs-Gesellschaft und dem Zentralverband ernannten Vertretern und einem im Einverständnis mit den Parteien ernannten Vertreter des örtlichen Gewerkschaftskartells als unparteiischen Vorsitzenden gebildet werden. Dieses Schiedsgericht hat die Streitfrage zu schlichten, evtl. ist ein Schiedsspruch zu fällen. Verwaltungsmitglieder oder Angestellte der Großeinkaufs-Gesellschaft sowie Vorstandsmitglieder des Zentralverbandes dürfen nicht Mitglied des Schiedsgerichts sein. Jede Partei hat das Recht, eine Person mit beratender Stimme zu den Verhandlungen zu entsenden. Der Schiedsspruch ist sofort schriftlich niederzulegen und zu unterzeichnen, sowie den Parteien abschriftlich zuzustellen.

Die Kosten für die von ihr ernannten Vertreter trägt jede Partei für sich. Etwa weiter noch entstehende Kosten sind von den Parteien gemeinsam zu tragen.

Dem Schiedsspruch haben sich die Beteiligten zu fügen.

Differenzen aus inneren Betriebsangelegenheiten bleiben der Beilegung zwischen der Geschäftsleitung der Großeinkaufs-Gesellschaft und den Angestellten vorbehalten. Auf Wunsch des Angestellten ist hierbei ein Vertreter des Zentralverbandes hinzuzuziehen.

13. Vertragsdauer.

Dieser Tarif gilt vom 1. Januar 1908 ab auf die Dauer von zwei Jahren. Erfolgt sechs Monate vor Ablauf dieser Zeit keine Kündigung seitens einer der beiden vertragschließenden Parteien, so läuft der Tarif stillschweigend weiter und kann immer nur zum Jahresschluß mit einer sechsmonatigen Frist gekündigt werden.

In zwei gleichlautenden Exemplaren ausgefertigt und unterschrieben.

Hamburg, den 24. Dezember 1907.

Großeinkaufs-Gesellschaft deutscher Konsumvereine
m. b. H.
gez.: H. Lorenz. Adolf Seifert.

Zentralverband der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen
Deutschlands, Sitz Hamburg.
gez.: Max Josephsohn. O. Schultze.

Zu dem Tarif sind im beiderseitigen Einverständnis folgende Erläuterungen vereinbart:

1. Der Tarif gilt für alle bei der Großeinkaufs-Gesellschaft beschäftigten kaufmännischen Angestellten sowohl in Hamburg wie in den auswärtigen Abteilungen. Soweit in letzteren noch eine längere wie achtstündige tägliche Arbeitszeit vorhanden ist, wird sie vorübergehend anerkannt, soll aber sobald wie möglich auf 8 Stunden herabgemindert werden. Kürzere Überschreitungen der Arbeitszeit in den Abteilungen, die durch die Warenabfertigung herbeigeführt werden, etwa bis zu einer halben Stunde, sollen nicht als Überstunde im Sinne des Tarifs gelten.

2. Für jugendliche Personen, die auf Grund des § 2, letzter Absatz, unter Tarif eingestellt sind, tritt der Tarif in Kraft, sobald sie das 17. Lebensjahr erreicht haben.

3. Überstunden sollen auf das Allernotwendigste beschränkt werden.

4. Reisetage bei Ferien werden nur gewährt, wenn der Angestellte tatsächlich einen ganzen Tag zur Reise benötigt.

Tarifverträge mit ähnlichen Abmachungen hat der genannte Zentralverband mit den Konsumvereinen in Altenburg, Crimmitschau, Limbach i. S., Bernburg, Cassel, Cöthen, Harburg a. d. E., Hamburg (Konsumverein „Produktion") und Plauen abgeschlossen. Bei aller Mangelhaftigkeit, die diesen Erstlingsverträgen tariflicher Art für kaufmännisches Hilfspersonal anhaftet, herrscht doch die Tendenz vor, einheitliche Normen für das Anstellungsverhältnis herbeizuführen: 8-Uhr-Ladenschluß, möglichst volle Sonntagsruhe, 1½—2stündige Mittagspause, Frühstücks- und Vesperpausen, Regelung der Lohnzahlung, Ferien, Beiträge zur Kranken- und Invalidenversicherung, des § 63 des Handelsgesetzbuches und § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches usw. Ein überaus ungleiches Bild gewähren die Gehalts- bezw. Lohnfestsetzungen. In Bernburg beträgt der Anfangslohn für ungelernte Verkäuferinnen M. 6.25, in Harburg M. 10.—, in Hamburg M. 12.— pro Woche. Die Leitung des Zentralverbandes glaubt, daß in der Lohnfrage eine Verschiedenheit je nach Lage der ortsüblichen Verhältnisse wahrscheinlich niemals ganz zu vermeiden sei und es müsse späteren Verhandlungen überlassen bleiben, die Grundlagen zu finden, die in gerechter Weise dieser Verschiedenheit Rechnung tragen, wenn es zu Beratungen über einen Reichstarif kommen sollte.[3])

Ohne die Bedeutung dieser tariflichen Abmachungen zu verkennen, wird man ihnen doch kaum Übertragbarkeit auf weitere Kreise der Handlungsgehilfenschaft zusprechen können. Die Konsumvereine beschäftigen zum großen Teil als kaufmännische Angestellte Personal ohne besondere kaufmännische Vorbildung. Vielfach rücken verdiente Gewerkschaftsmitglieder, gelernte oder ungelernte Lohnarbeiter in den Konsumvereinen in die Stellungen der Lagerhalter und Verkäufer auf, die sie bei den einfach gelagerten Verhältnissen, in denen keine besonderen Branchekenntnisse und keine besondere Spezialausbildung erforderlich ist, bekleiden können. Wir haben es somit hier überwiegend mit der untersten Schicht des kaufmännischen Hilfspersonals zu tun, dessen wirtschaftlichem Aufwärtsstreben übersehbare Grenzen gezogen sind. Daher war bei den einfachen übersichtlichen Verhältnissen beider Vertragskontrahenten der Vertragsabschluß überaus erleichtert. Wenn vielleicht auch eine große Prozentzahl der im Handelsgewerbe tätigen Personen heute kaum günstigere Anstellungsverhältnisse besitzt, wenn die Dienstverträge in ihren Bestimmungen über Arbeitszeit, Gehaltszahlung, Sonntagsruhe, Ferien, Beiträge zu den staatlichen Versicherungen, Gehaltszahlung in Krankheitsfällen gar ungünstiger zu nennen sind, so wird das Gros der organisierten Handlungsgehilfen gleichwohl

---

[3]) Handlungsgehilfen-Blatt, Organ des Zentralverbandes der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands, Sitz Hamburg. 1908, Nr. 24.

Tarifverträge gleicher Art ablehnen, ablehnen müssen, da die erwähnten Tarifvereinbarungen nicht nur eine Grenze ziehen nach unten, sondern auch nach oben. Man hat mit Rücksicht hierauf nicht mit Unrecht von einer proletarisierenden Tendenz dieser Abmachungen gesprochen[4]) und in Angestelltenorganisationen sich ablehnend dazu gestellt. Einer völlig abfälligen Beurteilung derartiger Abmachungen vermögen wir uns indessen nicht anzuschließen. Ihnen kommt zunächst eine bleibende allgemeine Bedeutung zu, die darin liegt, daß zum ersten Male für kaufmännische Angestellte die Anstellungsverhältnisse durch Vereinbarung von Organisation zu Organisation geregelt wurden. Für das in den tarifgebundenen Genossenschaften tätige Personal im besonderen gewährleisten die abgeschlossenen Verträge zweifellos eine wirtschaftliche Hebung innerhalb ihrer Berufsschicht. Die völlig verneinende Kritik, die an den tariflichen Abmachungen des Zentralverbandes von Gegnern dieser Organisation geübt worden ist, kann deshalb nicht als gerechtfertigt anerkannt werden, ohne damit den Standpunkt aufzugeben, daß derartige kollektive Abmachungen nur für die unterste Schicht der Handelsangestellten möglich und wünschenswert sind.

b. Allgemeine Vereinignng deutscher Buchhandlungsgehilfen.

Neben dem Zentralverband muß der Allgemeinen Vereinigung deutscher Buchhandlungsgehilfen, Sitz Berlin, das Verdienst zugesprochen werden, dem Tarifgedanken in seiner Anwendbarkeit auf die Dienstverhältnisse der Privatangestellten, besonders im Buchhandel, wertvolle Pionierarbeit geleistet zu haben.

Die Vereinigung betonte schon bei ihrer Gründung (1895) die Gegensätzlichkeit zur Prinzipalität und erblickte als Gewerkschaft ihre vornehmste Aufgabe in der anderweitigen Gestaltung des Dienstvertrages entsprechend den modernen Verhältnissen. Das 1901 angenommene Programm verlangt deshalb eine „gerechte, zeitgemäße Regelung der Arbeitsbedingungen, und zwar 1. zur Regelung der Arbeitszeit: a) Die Einführung eines neunstündigen Höchstarbeitstages unter Vergütung der Überstunden; b) die Einführung völliger Sonntagsruhe. 2. Die Erwirkung von Urlaub in den Sommermonaten. 3. Die Verbesserung der Gehaltsverhältnisse, Erstrebung eines Mindestgehalts unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse. 4. Die Einführung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen vor jedem Kalendervierteljahr, welche nicht durch Sonderabmachungen verkürzt werden darf. 5. Verbot jeglicher Konkurrenzklausel.“[5])

---

[4]) Merkuria, Zeitschrift des Verbandes katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands, 1909, Seite 20.

[5]) W. Kulemann, Die Berufsvereine, I, 232.

Auf der achten Hauptversammlung des Verbandes im Jahre 1906 wurde die Frage der Tarifverträge und Mindestgehälter eingehend erörtert. Die Möglichkeit solcher Abmachungen im Buchhandel wurde bejaht, ohne daß man sich jedoch damals schon klar darüber wurde, welche Wege zur Erreichung dieses Zieles einzuschlagen seien. Die Ansicht der Tagung wurde in dem Beschluß zusammengefaßt:

„Die Hauptversammlung erkennt an, daß auch für das Arbeitsverhältnis im Buchhandel Tarifvereinbarungen zwischen Chefs und Angestellten wünschenswert und erstrebenswert sind. Der Zentralvorstand soll die Ortsgruppen veranlassen, sich mit den Prinzipalen behufs Durchführung der Mindestgehälter in Verbindung zu setzen.“ [6])

Der Beschluß blieb ohne Durchführung. Die Ortsgruppen stellten nicht einmal ihrerseits Mindestgehälter auf, geschweige denn, daß eine Aktion entfaltet worden wäre, Mindestgehälter den Chefs zu unterbreiten und deren Anerkennung zu erhalten. Der Grund hierfür ist darin zu suchen, daß die Entfaltung der gewünschten Aktion den Ortsgruppen an Stelle der Zentralleitung übertragen worden war. Dieser Fehler wurde auf der Hauptversammlung im Jahre 1907 vermieden, indem folgender Entschluß gefaßt wurde:

„Die Hauptversammlung der Allgemeinen Vereinigung Deutscher Buchhandlungsgehilfen erkennt an, daß auch für das Arbeitsverhältnis im Buchhandel Vereinbarungen zwischen den Organisationen der Chefs und der Angestellten wünschenswert und erstrebenswert sind, und zwar zunächst über Mindestgehälter für die Angestellten, Regelung der Arbeitszeit, Bezahlung der Überstunden.

Sie beauftragt den Zentralvorstand, nach den nunmehr gemachten Erfahrungen die einzelnen Ausgabeposten für die Mindestgehälter genau zu umschreiben, damit der Willkür der einzelnen Ortsgruppen kein allzu großer Spielraum gelassen ist. Mit dieser so gewonnenen Tabelle soll der Zentralvorstand die bereits beratenen Mindestgehälter an die einzelnen Ortsgruppen zurückweisen mit der ausdrücklichen Forderung, sämtliche Posten genau nach dem ausgearbeiteten Schema festzusetzen. Die neuen Aufstellungen sind von allen, auch den bisher säumigen Ortsgruppen bis spätestens 1. August d. J. an die Geschäftsstelle zu senden, so daß zu dieser Zeit die endgültige Tabelle veröffentlicht werden kann.

---

[6]) Vergl. hierzu und zu der weiteren Darlegung die Buchhändler-Warte, Organ für die Interessen der Gehilfenschaft des Buch-, Kunst- und Musikalienhandels. Nachrichten aus der Allgemeinen Vereinigung deutscher Buchhandlungsgehilfen. 9., 10. und 11. Jahrgang.

Auf Grund dieser neuen Tabelle soll der Zentralvorstand alsdann mit den Prinzipalsvereinen in Verbindung treten, um von diesen die Anerkennung der geforderten Mindestgehälter als für ihre Mitglieder bindend zu erreichen.

Die Hauptversammlung hält es für selbstverständlich, daß kein Mitglied der Allgemeinen Vereinigung Stellung annimmt mit einem geringeren als dem festgesetzten Mindestgehalte, und macht es jedem Mitgliede zur Pflicht, alle Fälle, bei denen ein geringeres Gehalt angeboten oder bezahlt wird, dem Zentralvorstand zu melden, damit dieser einschreiten und für Einhaltung der Mindestsätze sorgen kann. Neben der Festlegung der Mindestgehälter soll es die Aufgabe des Zentralvorstandes sein, bei den Verhandlungen mit den Prinzipalsvereinen feste Vereinbarungen über die Arbeitszeit und Überstunden-Entschädigung zu treffen."

Die von der Verbandszentrale aufgestellten Mindestgehälter sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengestellt:

Mindestgehälter für den deutschen Buchhandel.

Ort	Monatl. Mindestgehalt	Volle Pension	Zimmer m. Kaffee	Mittagessen	Abendessen	2. Frühst. u. Vesper	Beleucht. u. Heiz.	Körperpflege	Wäsche	Bekleidung	Fortbildung	Steuern Beiträge	Taschengeld u. Sonst.
Aachen	115,—	65,—	25,—	24,—	15,—	6,—	6,—	4,—	5,—	12,—	3,—	5,—	10,—[1]
Altenburg	100,—	60,—	18,—	20,—	12,—	8,—	4,—	2,—	3,—	10,—	3,—	6,—	14,—
Altona (siehe Hamburg)													
Augsburg	90,—	50,—	15,—	18,—	12,—	9,—	2,—	2,—	3,—	10,—	3,—	5,—	15,—
Barmen (siehe Elberfeld)													
Basel	Fr. 140,—	Fr. 80	Fr. 30	Fr. 30	Fr. 20	Fr. 10	Fr. 5	Fr. 2	Fr. 5	Fr. 10	Fr. 10	Fr. 5	Fr. 13,—
Berlin	125,—	nicht übl.	24,—	22,—	15,—	10,—	4,—	3,—	6,—	12,—	10,—	9,—	10,—
Bern	Fr. 135,—	Fr. 90[2]	Fr. 26	Fr. 35	Fr. 24	—	Fr. 6	Fr. 3	Fr. 5	Fr. 10	Fr. 5	Fr. 6	Fr. 10,—
Beuthen und Nachbarstädte	100,—	55,—	20,—	21,—	12,—	9,—	2,—	2,—	4,—	10,—	3,—	5,—	12,—
Bielefeld	110,—	60,—	20,—	20,—	12,—	8,—	4,—	3,—	4,—	12,—	6,—	6,—	15,—
Bochum	110,—	65,—	25,—	27,—	15,—	3,—	3,—	2,—	6,—	15,—	5,—	7,—	7,—
Bonn	110,—	70,—	25,—	22,50	15,—	6,—	3,—	2,50	3,50	10,—	10,—	2,—	10,50
Braunschweig	110,—	60,—	18,—	22,50	16,—	7,—	4,—	3,—	5,—	10,—	10,—	4,50	10,—
Bremen	125,—	75,—	25,—	24,—	15,—	12,—	6,—	3,50	3,50	10,—	13,—	3,—	10,—
Breslau	100,—	55,—	20,—	18,—	12,—	12,—	2,50	2,—	4,—	15,—	3,—	5,—	6,50
Chemnitz	100,—	—	20,—	18,—	10,—	6,—	3,—	3,—	5,—	10,—	6,—	4,—	15,—
Danzig	110,—	65,—	20,—	27,—	12,—	10,—	2,—	5,—	4,—	10,—	4,50	5,50	10,—
Darmstadt	100,—	65,—	—	—	—	—	—	—	5,—	10,—	—	5,—	15,—
Dortmund	115,—	67,50	22,50	24,—	18,—	3,—	1,50	4,—	6,—	10,—	7,50	5,—	13,50
Dresden	100,—	60,—	22,—	20,—	10,—	5,—	2,—	2,—	4,—	12,—	3,—	5,—	15,—
Düsseldorf	115,—	70,—	25,—	7,—	15,—	3,—	5,—	3,—	5,—	10,—	5,—	5,—	12,
Elberfeld-Barmen	110,—	60,—	—	—	—	—	5,—	2,—	4,—	15,—	5,—	7,—	14,—
Erfurt	100,—	60,—	18,—	24,—	12,—	10,—	3,—	3,50	5,—	4,—	7,	2,—	12,50
Essen-Ruhr	110,—	60,—	20,—	24,—	15,—	12,—	1,50	1,50	5,—	10,—	4,	7,—	10,—
Frankfurt a. M.	120,—	65,—	22,—	24,—	15,—	6,—	3,—	3,—	5,—	10,—	10,—	7,—	15,—

[1]) bei voller Pension, sonst 15,— Mk. [2]) in Bern ist volle Pension oder Pension ohne Zimmer allgemein üblich.

Ort	Montl. Mindest-gehalt	Volle Pension	Zimmer m. Kaffee	Mittag-essen	Abend-essen	2. Frühst. u. Vesper	Beleucht. u. Heiz.	Körper-pflege	Wäsche	Beklei-dung	Fort-bildung	Steuern Beiträge	Taschen-geld u. Sonst.
Frankfurt a. O.	110,—	65,—	18,—	18,—	15,—	12,—	3,—	3,—	4,—	15,—	3,—	4,30	14,70
Freiberg in Sachsen	100,—	60,—	18,—	25,50	13,50	4,50	3,—	2,50	3,—	10,—	5,—	6,30	8,70
Freiburg in Br.	120,—	70,—	24,—	24,—	15,—	6,—	3,—	2,—	7,50	10,—	6,—	5,50	16,—
St. Gallen	Fr. 140,—	—	Fr. 20	Fr. 30	Fr. 20	Fr. 10	—	—	Fr. 10	Fr. 20	Fr. 10	Fr. 3	Fr. 17,—
Gießen	120,—	70,—	20,—	26,—	12,—	12,—	2,50	3,50	8,—	15,—	4,—	6,—	11,—
Gotha	100,—	60,—	15,—	21,—	12,—	9,—	1,50	3,—	5,—	10,—	4,—	5,70	13,80
Göttingen	110,—	65,—	18,—	22,50	15,—	12,—	3,—	3,—	4'50	12,—	4,—	4,—	12,—
Graz	Kr. 130,—	Kr. 80	Kr. 26	Kr. 24	Kr. 20	Kr. 10	Kr. 3	Kr. 3	Kr. 3	Kr. 15	Kr. 5	Kr. 4	Kr. 17,—
Halberstadt-Harzgau	90,—	50,—	17,—	20,—	12,—	6,—	6,50	1,—	4,—	12,—	4,—	2,50	10,—
Halle a. S.	100,—	65,—	20,—	24,—	20,—		2,50	3,50	5,—	4,—	5,—	7,50	10,—
Hamburg-Altona	125,—	75,—	25,—	25,—	18,—	10,—	5,—	5,—	6,—	12,—	5,—	3,—	11,—
Hannover	110,—	65,—	20,—	22,50	15,—	5,—	3,50	3,—	3,50	11,50	5,—	6,—	15,—[1]
Heidelberg	110,—	70,—	25,—	18,—	13,50	7,80	6,—	3,—	4,—	10,—	3,—	4,—	15,70
Hildesheim	110,—	60,—	19,—	24,—	18,—	12,—	5,—	2,50	4,50	10,—	1,50	3,50	12,—
Jena	105,—	60,—	18,—	18,—	12,—	9,—	2,50	2,50	5,—	12,—	8,—	5,—	13,—
Kaiserslautern	100,—	60,—	20,—	21,—	15,—	9,—	2,50	3,—	4,—	10,—	5,—	2,50	8,—
Karlsruhe	115,—	60,—	24,—	21,—	15,—	7,50	3,—	3,—	6,—	12,—	3,—	8,—	12,50
Kassel	100,—	60,—	20,—	18,—	15,—	7,—	2,—	3,—	3,—	13,—	5,—	4,—	10,—
Kempten i. B.	100,—	60,—	18,—	24,—	18,—	8,—	3,—	5,—	3,—	8,—	5,—	6,—	11,—
Kiel	110,—	65,—	22,—	18,—	15,—	9,—	2,50	2,—	5,—	15,—	5,—	9,—	7,50
Köln a. Rh.	125,—	65,—[2]	25,—	22,50	18,—	15,—	2,—	4,—	6,—	15,—	10,—	7,—	16,—
Königsberg in Pr.	110,—	65,—	25,—	20,—	10,—	5,—	5,—	4,—	6,—	10,—	6,—	5,—	14,—
Krefeld	90,—	55,—	25,—	24,—	12,—	4,50	3,—	2,50	4,—	10,—	3,—	3,—	9,50
Leipzig	110,—	65,—	20,—	21,—	12,—	12,—	3,—	4,—	5,—	14,—	5,—	7,—	7,—
London	£ 7 10 sh.	21 sh.p.W	besonderer Verhältnisse wegen nach diesem Schema nicht anzugeben.										
Lübeck	110,—	60,—	18,—	26,—	15,—	6,—	3,50	1,20	4,—	16,—	4,—	6,30	10,—
Luzern	Fr. 150,—	—	Fr. 32,—	Fr. 30	Fr. 20	Fr. 10	Fr. 5	Fr. 6	Fr. 10	Fr. 15	Fr. 4	Fr. 2	Fr. 16,—

[1]) bei voller Pension 12,50 Mk. [2]) in Köln ist nur volle Pension zu empfehlen, da die Einzelpreise zu teuer.

Ort	Monatl. Mindest-gehalt	Volle Pension	Zimmer m. Kaffee	Mittag-essen	Abend-essen	2. Frühst. u. Vesper	Beleucht. u. Heiz.	Körper-pflege	Wäsche	Beklei-dung	Fort-bildung	Steuern Beiträge	Taschen-geld u. Sonst.
Magdeburg	100,—	55,—	18,—	18,—	10,—	8,—	2,50	1,50	3,—	10,—	10,—	3,—	16,—
Mainz	100,—	60,—	18,—	22,—	12,—	10,—	2,—	2,50	4,—	10,—	4,50	5,—	10,—
Mannheim (Ludwigshafen)	110,—	70,—	25,—	21,—	15,—	9,—	2,—	2,—	5,—	8,—	5,—	3,—	15,—
Marburg (Lahn)	100,—	65,—	18,—	21,—	12,—	6,—	3,—	2,—	4,—	15,—	3,—	3,—	10,—
Metz	100,—	60,—	25,—	22,—	15,50	3,—	1,—	2,—	4,—	11,—	2,—	4,50	10,—
Mühlhausen, Thür. . . .	90,—	60,—	15,—	20,—	12,—	9,—	2,—	3,—	3,—	10,—	3,—	4,—	9,—
München	110,—	65,—	24,—	24,—	15,—	6,—	2,50	1,50	3,—	10,—	3,—	6,—	15,—
Münster in W.	110,—	60,—	20,—	24,—	18,—	8,—	3,—	2,—	3,—	10,—	3,—	5,—	15,—
Nürnberg-Fürth	100,—	65,—	18,—	22,50	18,—	3,50	2,—	3,—	5,—	12,—	5,—	2,50	8,50
Oldenburg i. Grh.	110,—	60,—	18,50	21,—	15,—	6,—	3,—	2,50	4,50	10,—	5,60	4,40	19,50
Osnabrück	100,—	55,—	15,—	24,—	18,—	12,—	4,50	3,—	4,—	16,—	2,—	5,—	10,—
Paderborn	100,—	60,—	20,—	24,—	15,—	9,—	3,—	3,—	4,—	10,—	5,—	5,—	10,—
Paris	Fr. 175,—	Fr. 150	Fr. 39,50	Fr. 45	Fr. 45	Fr. 6	Fr. 5	Fr. 2	Fr. 5	Fr. 7,50	Fr. 5	Fr. 5	Fr. 10,—
Plauen i. V.	100,—	65,—	20,—	22,—	15,—	4,—	2,—	—	6,—	10,—	2,—	4,—	15,—
Posen	110,—	60,—	23,—	21,—	15,—	9,—	3,—	2,50	5,—	12,50	5,—	7,—	7,—
Reichenberg-Gablonz . . .	Kr. 120,—	Kr. 60	22,—	21,—	12,—	14,40[1])	3,—	3,—	4,—	12,—	12,—	3,—	20,—
Reutlingen	90,—	60,—	20,—	18,—	13,—	9,—	1,—	2,—	3,—	6,—	3,—	3,—	12,—
Riga	R. 70,—	R. 40	R. 15	R. 10	R. 7,50	R. 6	—	R. 3	R. 10,—		R. 5	R. 2	R. 7 50
Straßburg i. E.	115,—	71,—	25,—	24,—	18,—	6,—	2,—	3,50	4,50	12,50	4,—	3,—	12,50
Stuttgart	110,—	60,—	24,—	21,—	15,—	6,—	3,—	3,—	5,—	12,—	5,—	5,—	11,—
Trier	100,—	55,—	20,—	22,—	15,—	4,—	2,—	2,50	4,—	10,—	5,—	3,50	12,—
Tübingen	100,—	60,—	18,—	24,—	9,—	6,—	2,50	3,—	5,—	10,—	3,50	4,—	15,—
Waldshut	120,—	—	22,—	30,—	24,—	9,—	6,—	3,—	5,—	10,—	—	7,—	4,—
Wien	Kr. 170,—	—	Kr. 30	Kr. 30	Kr. 24	Kr. 9	Kr. 4	Kr. 3	Kr. 4	Kr. 20	Kr. 10	Kr. 12[2])	Kr. 24
Wiesbaden	110,—	60,—	22,—	21,—	15,—	6,—	2,—	5,—	4,—	15,—	3,—	5,—	12,—
Winterthur siehe Zürich													
Zürich	Fr. 150,—	Fr. 90	Fr. 30	Fr. 35	Fr. 25	Fr. 10	Fr. 5	Fr. 4	Fr. 8	Fr. 16	Fr. 5	Fr. 4	Fr. 8,—

[1]) bei Nichtpension. [2]) einschließlich Privatbeamten-Versicherung ab 1. 1. 1908.

Der erste Versuch, die Prinzipalität zur Anerkennung der Mindestgehälter zu bestimmen, wurde in der Zentrale des deutschen Buchhandels, in Leipzig, gemacht, wo am 25. November 1907 dem Buchhändlerhilfsverband und dem Verein der Buchhändler die Mindestgehaltstabelle vorgelegt wurde. Im einzelnen wurde verlangt: 1. Mindestgehalt von 110 Mark für die kaufmännischen Angestellten, die Gehilfenarbeit verrichten, im Alter von 18—20 Jahren. 2. Teuerungszulagen von 10 Prozent für alle besser bezahlten Angestellten. 3. Allgemeine neunstündige Arbeitszeit mit zweistündiger Mittagspause. 4. Bezahlung der Überstunden von 6 Uhr früh bis 10 Uhr abends mit 75 Pfg. für die Stunde. Von 10 Uhr abends ab und Sonntags mit 1.50 Mark für die Stunde, ohne daß das bisherige Einkommen dadurch geschmälert werden darf. 5. Ein jährlicher Urlaub von 14 Tagen. 6. Sonnabend-Frühschluß vom Sonnabend Rogate bis 30. September um 5 Uhr, vom 1. Oktober bis Sonnabend vor Rogate um 6 Uhr nachmittags unter Einhaltung einer Mittagspause von mindestens zwei Stunden.

Daß die Gehilfenbewegung im Handelsgewerbe noch in den Kinderschuhen steckt, verraten Nebenerscheinungen, die das Scheitern der Leipziger Aktion verstehen lassen, obwohl die örtlichen Verhältnisse nicht ungünstig lagen. So verstößt es gegen den elementarsten Grundsatz des Tarifgedankens, wenn als Mindestgehalt für Leipzig 110 Mark verlangt, gleichzeitig aber die Buchhandlungsgehilfen aufgefordert werden, keine Stelle unter 125 Mark Monatsgehalt anzunehmen, „damit Leipziger Chefs nicht etwa auf die Idee kommen, an Stelle von Gehilfen, die für die Mindestgehaltsforderung antreten, gefügigere Elemente von auswärts, wenn auch zum Mindestgehalt, zu engagieren.“ Solange es der Gehilfenschaft selbst nicht wirklich ernst ist mit der Durchführung der tariflichen Abmachungen, kann von der Prinzipalität nichts Besseres erwartet und verlangt werden und das Scheitern einer Tarifbewegung nicht in Erstaunen setzen. Aussichtslos muß sie zudem so lange sein, als das Gefühl der Standessolidarität und der Disziplin innerhalb der einzelnen Organisationen nicht anerzogen ist, wie es in Leipzig zutage trat. Neben der Allgemeinen Vereinigung trat der Zentralverband der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands auf den Plan, der der Prinzipalität folgende Forderungen vorlegte:

a) Gehalt.

1. Nach Beendigung der Lehrzeit mindestens 110 Mark, mit 25 Jahren mindestens 150 Mark.

2. Ein sofortige allgemeine Aufbesserung aller Gehälter um 15 Prozent.

3. Aushilfen-Gehalt mindestens wie oben.

4. Sechs-Wochen-Gehalt bei Krankheit. Krankengeld darf nicht angerechnet werden.

b) Arbeitszeit.

1. Neunstündige Geschäftszeit inkl. je ½stündige Frühstücks- und Vesperpause. (Die Festlegung der Stunden ist der Firma überlassen.)

2. Sonnabend-Schluß von Rogate bis 30. September um 5, sonst um 6 Uhr.

3. Zwei Stunden Mittagspause.

c) Überstunden.

1. Zwei Stunden vor und drei Stunden nach der Geschäftszeit M. 1.—, die andere Zeit M. 1.50 pro Stunde.

2. Sonntags und in der Oster-, Meß- und Weihnachtszeit 25 Prozent Zuschlag.

d) Urlaub.

Nach ½jähriger Tätigkeit 1 Woche, nach 1 Jahr 2, nach 5 Jahren 3, nach 10 Jahren 4 Wochen Ferien unter Fortzahlung des Gehalts.

e) Koalitionsrecht.

1. Anerkennung der bestehenden Organisationen der Gehilfenschaft.

2. Anerkennung des Personal-(Gehilfen-)Ausschuß- und Vertrauensmannssystems.

3. Zusage, daß keiner aus Anlaß der Bewegung gemaßregelt wird.

4. Anerkennung des Kaufmannsgerichts als Einigungsamt bei allgemeinen Differenzen.[7])

Die Prinzipalität lehnte ein Verhandeln mit dem Zentralverband ab, war indessen geneigt, den Forderungen der Allgemeinen Vereinigung entgegenzukommen. Es wurde in Aussicht gestellt: ein Anfangsgehalt von monatlich 100 Mark für solche, die ordnungsgemäß gelernt haben; für ungelernte Gehilfen (Schreiber) über 20 Jahre gleichfalls ein Mindestgehalt von 100 Mark. Eine Arbeitszeit von höchstens 52 Stunden wöchentlich, für den Winter (1. Oktober bis Sonntag Rogate) höchstens 58 Stunden bei zweistündiger Mittagspause, die an 42 Tagen im Jahre nur 1½ Stunden zu betragen braucht. Eine tägliche Mindestruhe von 10 zusammenhängenden Stunden, an 20 Arbeitstagen im Jahre 8 Stunden. Überstunden sind nach zu vereinbarenden Stundensätzen, die nicht unter die jeweiligen Gehaltssätze heruntergehen dürfen, oder durch ein entsprechendes Pauschale zu vergüten. Bei ½jähriger Tätigkeit im Geschäft ein Mindesturlaub von einer Woche, nach 2 Jahren von 1½ Wochen, nach 4 Jahren von 2 Wochen. Sonnabendsfrühschluß im Sommer um 5, im Winter um 6 Uhr.

---

[7]) Handlungsgehilfen-Blatt. Organ des Zentralverbandes der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands. 1907. Seite 204.

Bevor die Verhandlungen mit der Allgemeinen Vereinigung zum Abschluß gebracht waren, wurde in einer von diesem Verband einberufenen Gehilfenversammlung durch eine Zufallsmehrheit der anwesenden Zentralverbändler beschlossen, sofort in die passive Resistenz zu treten. Obwohl nur die Mitglieder des Zentralverbandes dem Beschlusse Folge leisteten, lehnte die Prinzipalität jede weitere Verhandlung mit der Gehilfenschaft ab. Der erste Versuch, in einem Zweige des Handelsgewerbes eine kollektive Regelung des Dienstverhältnisses herbeizuführen, war damit gescheitert. Kleinliche Rücksichten auf die Agitation der eigenen Organisation ließen gemeinsame Forderungen der Gehilfenorganisation nicht zustande kommen. Den Anforderungen eines Gewerkschaftskampfes, der zum Ziele führen soll, zeigten sich die Verbände nicht gewachsen. Mangelnde Solidarität war es, wenn die Allgemeine Vereinigung weiter zu verhandeln bereit war, nachdem die Prinzipalität ein Verhandeln mit dem Zentralverband als der nicht berufenen Gehilfenvertretung abgelehnt hatte. Der Mut der Verantwortung fehlte dem Zentralverband, wenn er durch ein geschicktes Manöver, durch eine Überrumpelung einer Versammlung der Allgemeinen Vereinigung unter falscher Flagge den folgenschweren Beschluß der passiven Resistenz faßte; zur Heranbildung einer schlagfertigen Truppe, wie sie ihr Vorbild, die Lohnarbeiterschaft, besitzt, werden die einzelnen Organisationen der kaufmännischen Angestellten noch eine zielbewußte Erziehungsarbeit leisten müssen, wenn sie nicht überhaupt zur Einsicht gelangen, daß der Gewerkschaftskampf mit dem Tarifabkommen als Endziel keineswegs in der Interessensphäre aller Gehilfen gelegen ist. Der Zentralvorstand der Allgemeinen Vereinigung kann auch in seinem letzten Geschäftsbericht über die Zeit vom 1. April 1908 bis 31. Mai 1909[8]) nur von Mißerfolgen berichten, abgesehen von einigen wenigen unverbindlichen Zuschriften einzelner Chefsvereine. „Wenn wir in der Mindestgehaltsfrage bisher noch nicht weiter gekommen sind," schließt der Vorstand seinen Bericht, „so hängt das vornehmlich auch damit zusammen, daß wir bis jetzt der einzige Gehilfenverband sind, der die Lösung der Gehaltsfrage ernsthaft in die Hand genommen hat. Auf unseren Spuren wandelt neuerdings in Österreich der Reichsverein, der sich geradezu auch auf unser Vorgehen stützt, während der Kreisverein Berlin des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig sich für eine gesetzliche Regelung durch ein Reichstarifamt und Tarifausschüsse ausgesprochen hat. Uns erscheint diese Regelung nicht sehr glücklich, wir halten vielmehr an unserer Mindestgehaltstabelle fest. Aber das beweisen jedenfalls auch diese Bestrebungen, daß die Zeit des rein individuellen Arbeitsvertrages auch für die Handlungs-

---

[8]) 14. Jahresbericht der Allgemeinen Vereinigung Deutscher Buchhandlungs-Gehilfen für 1908/09, Seite 1—16.

gehilfen vorüber ist." Daß hier lediglich das Verbandsprogramm der Vater des Gedankens ist, braucht nach dem Vorausgegangenen nicht weiter belegt zu werden.

c. Deutschnationaler Handlungsgehilfen-Verband.

Die größte und stärkste Gehilfenorganisation, der Deutschnationale Handlungsgehilfen-Verband, Sitz Hamburg, hatte schon bei seiner Gründung am 2. September 1893 einen ausgesprochen gewerkschaftlichen Charakter. Die leitenden Gedanken, die seinem Programm zugrunde gelegt wurden, skizziert der Verband selbst dahin: „Die Zeit, in der der Gehilfe mit Bestimmtheit darauf rechnen konnte, einmal selbständig zu werden, ist vorbei. Die Mehrheit der Handelsangestellten muß bis zum Tode Angestellte bleiben. Es ist deshalb nötig, daß in unserem Stande Verhältnisse geschaffen werden, die dem Handlungsgehilfen ein Dasein verbürgen, das nicht als eine drückende Last erscheint, ist es nötig, daß Verhältnisse geschaffen werden, die es dem jungen Kaufmann ermöglichen, Anteil an den Errungenschaften unserer Kultur zu nehmen. Die Gefahr für unsere Standesangehörigen, ins Proletariat hinabzusinken, ist groß. Dieser Gefahr muß vorgebeugt werden. Die deutschen Handlungsgehilfen sollen keine mißmutigen Arbeitssklaven werden. Der D. H.-V. (Deutschnationale Handlungsgehilfenverband) will das Verständnis für Standesehre und deutsches Volksbewußtsein in ihnen wecken und pflegen, er will ihnen eine auskömmliche Existenz sichern und sie zu national gesinnten, aufrechten Männern erziehen." [9]) Dementsprechend ist nach der Verbandssatzung (§ 2) der Zweck des Verbandes der Zusammenschluß der deutschen Handlungsgehilfen auf deutschnationaler Grundlage zur gemeinsamen Vertretung ihrer Interessen. Als Mittel zum Zweck dient unter anderem die Veranstaltung von Handlungsgehilfentagen, auf denen insbesondere Stellung zu nehmen ist zu Verbesserungen auf dem Gebiete der Standesvertretung (Kaufmannskammern), des Dienstvertrages (Konkurrenzklausel), Kündigungsfristen, Lehrlingswesen, der Rechtsprechung (Kaufmannsgerichte), der Schutzgesetzgebung (Sonntagsruhe, Arbeitszeit, Handelsinspektoren, Beschränkung der Frauenarbeit), der Versicherungsgesetzgebung (Kranken-, Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung), der Entlohnung (Festsetzung und Vereinbarung von Mindestgehältern).[10])

---

[9]) Der Deutschnationale Handlungsgehilfen-Verband. Was er ist und was will er? Seite 12, 13. Hamburg, Verlag des Verbandes.

[10]) Deutsche Handels-Wacht. Zeitschrift des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes. 16. Jahrgang (1909), Seite 361.

Der Ausschuß des deutschen Handlungsgehilfentages[11]) stellte im Jahre 1904 die Forderung nach einer gesetzlich anerkannten wirtschaftlichen Vertretung des Handlungsgehilfenstandes, Handlungsgehilfenkammern auf, als deren Aufgabe u. a. „die Mitwirkung bei der Schlichtung von Lohnstreitigkeiten; Förderung der Bestrebungen zum Abschluß von Tarifverträgen oder zur Errichtung von Tarifämtern zwecks Festsetzung und Einhaltung vereinbarter Mindestgehälter" bezeichnet wurde.[12])

Der neunte deutsche Handlungsgehilfentag 1905 machte diese Leitsätze zu den seinigen und stellte als weitere Aufgabe der Handlungsgehilfenkammer noch die Mitwirkung bei der Organisation des kaufmännischen Arbeitsnachweises auf.[13])

In welch' mechanischer Weise man sich dabei den Abschluß von Tarifverträgen dachte, verraten die Ausführungen des Berichterstatters: „In den kaufmännischen Arbeitskammern werden selbständige und angestellte Kaufleute einen Einblick erhalten können, welche Verschiedenheit hinsichtlich der Gehaltshöhe besteht, sie werden sich auch darüber vergewissern können, welche Aufwendungen der Lebensunterhalt für männliche und weibliche Gehilfen, für Jugendliche und Verheiratete erfordert, und diese Beobachtungen und Erfahrungen werden sie zweifellos dazu veranlassen, für die einzelnen Geschäftszweige des Kammerbezirks Tarifverträge auszuarbeiten, in denen für ausgelernte und ältere Gehilfen, für männliches und weibliches Personal Mindestsätze hinsichtlich der Besoldung festgesetzt werden. . . . Wenn sich die kaufmännischen Arbeitskammern zu einem Sammelpunkt tariflicher Vereinbarungen gestalten, wenn alle Kammermitglieder die kaufmännischen Organisationen, denen sie angehören, dahin beeinflussen, die Tarifverträge der Kammern anzuerkennen, wenn die Kammern schließlich mit den nötigen Befugnissen ausgerüstet werden, um ihren Tarifverträgen für den Kammerbezirk bindende Kraft zu verleihen, dann wird eine gesetzliche Regelung der Lohn- und Gesellschaftsfrage im Rahmen der bestehenden Staats- und Gesellschaftsordnung durchgeführt sein, und der Friede, dessen sich heute schon die Berufe mit langfristigen Tarifverträgen erfreuen, wird Gemeingut unseres gesamten Wirtschaftslebens werden." [14])

---

[11]) Als „Deutschen Handlungsgehilfentag" bezeichnet der Verband seine alle zwei Jahre stattfindende Hauptversammlung.

[12]) Archiv für kaufmännische Sozialpolitik. Band 1, Seite 135. Hamburg 1904, Verlag des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes.

[13]) 23. Schrift des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes: Verhandlungsschrift über die Vollverhandlungen am 17. und 18. Juni 1905 in Hamburg. Band 2, Seite 52.

[14]) a. a. O., Seite 41, 44.

Eine dem Reichstage im Sinne der erwähnten Entschließung unterbreitete Eingabe wurde in der Reichstagssitzung vom 24. April 1906 dem Reichskanzler als Material überwiesen.[15]) Ein weiteres ist in dieser Frage bisher nicht geschehen. Anläßlich des bekannten Vorstoßes des Verbandes bayerischer Metallindustrieller im Sommer 1908 gegen eine Reihe kaufmännischer und technischer Angestelltenorganisationen, zu denen auch der Deutschnatinale Handlungsgehilfenverband gehörte, suchte die Leitung dieses Verbandes dem Industriellenverband in einer Denkschrift darzulegen, daß ihre Bestrebungen sich durchaus im Rahmen berechtigter Forderungen der Gehilfen bewegen und erbot sich zum Abschluß eines Tarifvertrages nach folgenden Grundsätzen:[16]) Die Forderungen der Handlungsgehilfen nach Mindestgehältern sind nicht dasselbe, was die gewerblichen Arbeiter in Gestalt von Minimallöhnen durch Tarifverträge anstreben. „Ein solches Nebeneinander läßt die grundsätzlichen Unterschiede beider Entlohnungsformen außer acht. Wir betonen darum, daß bei unserer Forderung den im Handelsgewerbe althergebrachten Entlohnungsformen durchaus Rechnung getragen werden soll.

Die Tarifverträge mit gewerblichen Arbeitern haben als Grundlage eine bestimmte Summe von Leistungen, die als Norm gelten können, um danach die Löhne zu verrechnen. Voraussetzung für das Auffinden einer solchen Norm ist die Meßbarkeit der Leistungen, damit der Unternehmer sie in seine Kalkulation einstellen kann. Um eine solche Regelung der Geschäftsverhältnisse wird es sich im Handelsgewerbe nicht handeln können, weil sich die Leistungen der kaufmännischen Angestellten nicht in der Weise messen lassen, wie es bei Metallarbeitern, Maurern, auch bei Buchdruckern u. s. f. möglich ist. Die Wertung der kaufmännischen Arbeitsleistung richtet sich nach ihrem geschäftlichen Erfolg. Die gute oder mindergute Leistung kommt zustande aus einer Summe von Fähigkeiten und Kräften des Angestellten, deren Besitz individuell durchaus verschieden ist. Wir haben darum niemals verkannt, daß die Entlohnung der kaufmännischen Angestellten nur unter weitgehender Berücksichtigung ihres individuellen Wertes erfolgen kann.

Diese individuelle Entlohnungsform, an der wir nicht rütteln wollen, weil sie im Handel die naturgemäße ist, hat aber auch ihre bedenklichen Seiten, an denen ein Berufsverein, dessen Aufgabe die wirtschaftliche Förderung seiner Anhänger ist, nicht achtlos vorübergehen darf.

Es gibt Angestellte, bei denen das Gefühl der Abhängigkeit nicht den Mut aufkommen läßt, eine höhere Entlohnung für die Arbeitsleistungen zu fordern, als eben der Prinzipal bietet, der solche

---

[15]) Archiv für kaufmännische Sozialpolitik, Band 3, (1906), Seite 145.

[16]) Deutsche-Handels-Wacht, 15. Jahrgang (1908), Seite 359.

Schwächen auszunützen gewillt ist. Hierin liegt die Ursache, daß Handlungsgehilfen häufig nicht nur unter dem Wert ihrer Leistungen bezahlt, sondern sogar geringer entlohnt werden, als ihre soziale Stellung, die Unkosten ihrer Ausbildung als Mindestmaß ihrer Existenz erfordern. Dann muß aus den Taschen der Eltern oder Verwandten beschafft werden, was an eigenen Einnahmen für den Lebensunterhalt fehlt, oder es werden Schulden gemacht. Solchen offenbaren Mißständen wollen wir durch die Mindestgehälter beizukommen versuchen. Darauf haben die Angestellten ein sittliches Recht. Ein solches Mindestgehalt wird ohne weiteres gerechtfertigt durch das Mindestmaß von Leistungen, die jeder erfüllen muß, der überhaupt kaufmännische Arbeiten verrichtet. Wer solchen Mindestforderungen nicht genügen kann, muß eben die Tätigkeit im kaufmännischen Beruf aufgeben. Die aufstrebende organisierte Gehilfenschaft hat ein hohes Interesse daran, von dem Ballast untauglicher Elemente nach Möglichkeit befreit zu werden."

Unverkennbar hat bei der Abfassung dieser Grundsätze eine tiefere Einsicht in die inneren Verhältnisse der Privatangestelltenschaft die Feder geführt, als vielfach bei sonstigen Kundgebungen, namentlich solchen, die für die Agitation bestimmt sind, sich verrät. Die Anerkennung des individuellen Wertes der Leistung derjenigen geistigen Arbeiter, welche höhere Dienste leisten, der Notwendigkeit individueller Bewertung der einzelnen Leistung bedeutet eine einschneidende Einschränkung der vom neunten deutschen Handlungsgehilfentag aufgestellten Leitsätze. Die von uns betonte horizontale Gliederung des Privatbeamtenstandes ist zu bedeutsam, als daß sie bei einem ernsthaften Versuch, praktische Vorschläge für kollektive Abmachungen zu treffen, übergangen werden könnte und nicht vielmehr zur Erkenntnis zwingt, daß an ihr jeder Versuch, unterschiedslos generalisieren zu wollen, scheitern muß.

d. Verband deutscher Handlungsgehilfen.

Die zweitgrößte Handlungsgehilfenorganisation, der **Verband deutscher Handlungsgehilfen**, Sitz Leipzig, ist nach seinen Statuten „eine Vereinigung von Kaufleuten zu gegenseitiger Hilfe und zur Hebung des Kaufmannsstandes". Entsprechend der damit zum Ausdruck gebrachten paritätischen Tendenz legte der Verband bis vor wenigen Jahren das Hauptgewicht auf Wohlfahrtseinrichtungen. Unter dem Drucke der zugkräftigen Agitation der gewerkschaftlich gerichteten Konkurrenzorganisationen, namentlich des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes, dann aber auch veranlaßt durch die Entwickelung im Handlungsgehilfenstand hat der Verband seit dem Jahre 1903 die sozialpolitische Betätigung in den Vordergrund gestellt und unterscheidet sich hierin kaum noch von den Gehilfengewerkschaften. Das von der Generalversammlung 1903 aufgestellte „Sozialpolitische Programm" fordert:

1. Völlige Sonntagsruhe zunächst für Kontore, später für alle Geschäfte; 2. Verkürzung der Arbeitszeit, Achtuhrladenschluß durch gesetzliche Vorschrift, Festsetzung einer ausreichenden Mittagspause bei freier Station; 3. Sommerurlaub; 4. Kündigungsfrist von mindestens 3 Monaten; 5. Besserung des Lehrlingswesens durch energisches Einschreiten der Behörden, insbesondere gegen Lehrlingszüchterei; 6. reichsgesetzlicher Fortbildungsschulzwang für alle männlichen Gehilfen und Lehrlinge mit Tagesunterricht und Beteiligung der Gehilfen an der Leitung und am Unterricht; 7. Abschaffung der Frauenarbeit, abgesehen von Geschäftszweigen, für die sich weibliche Personen besonders eignen; 8. kaufmännische Schiedsgerichte; 9. Verbot der Konkurrenzklausel; 10. Einführung von Handelsinspektoren, die aus den Gehilfen entnommen werden sollen, zur Kontrolle der Schutzbestimmungen und Vermittelung bei Streitigkeiten; 11. Schaffung von Handlungsgehilfenkammern zur Vertretung der Gehilfeninteressen nach dem Vorbilde der Handelskammern; 12. Ausdehnung des Krankenversicherungszwanges auf alle Handlungsgehilfen bis 2000 Mark Einkommen und der Unfallversicherung auf das gesamte Handelsgewerbe; 13. staatliche Alters- und Invaliditäts-, Witwen- und Waisen-Versicherung für alle Handlungsgehilfen.“[17])

Das Programm, das später nur unwesentlich geändert wurde,[18]) bleibt an Energie hinter den Forderungen der früher erwähnten gewerkschaftlichen Verbände nicht zurück. Die Aufnahme gewerkschaftlicher Kampfmethoden würde sich ohne Schwierigkeit vollziehen lassen. Es ist nicht ohne Interesse, die stufenweise Entwickelung, die hierzu zu führen scheint, zu verfolgen. Der Vorsteher des Verbandes, Hiller, äußerte sich auf der dritten Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform dahin, daß Tarifverträge und Einigungsamt für Handlungsgehilfen in absehbarer Zeit nicht in Frage kommen, wenn er auch eine allgemeine Vereinbarung über wesentliche Bestandteile des Dienstvertrages: Konkurrenzklausel, Lehrlingswesen, Mittagspause während der ungeteilten Sonntagsarbeit, Bezahlung der Überstunden, Ausführung des § 63 des Handelsgesetzbuches, Sommerurlaub für wünschenswert erachtet.[19]) In einer Entschließung des ersten Verbandstages 1907 betreffend Handlungsgehilfenkammern wird dieser Institution als Aufgabe bereits auch die Tätigkeit als Einigungsamt zugewiesen.[20]) Die Verhandlungen ließen jedoch jede

---

[17]) W. Kulemann, Die Berufsvereine, I, 214.

[18]) Zum Beispiel nimmt der Verband heute in der Frauenfrage den entgegengesetzten Standpunkt ein.

[19]) Heft 23 und 24 der Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform, Seite 201, 202.

[20]) 19. Schrift des Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen, Verbandstag 1907. Reden, Verhandlungen, Entschließungen, Seite 88.

Spezifizierung dieser Forderung vermissen, so daß wohl den wenigsten die Tragweite dieses ohne Diskussion einstimmig gefaßten Beschlusses und seine Beziehungen zur Frage der Tarifgemeinschaft im Handelsgewerbe zum Bewußtsein gekommen sein wird. Heute hat der Verband den Abschluß von Tarifverträgen bezw. die Herbeiführung von Mindestlöhnen als Gegenwartsziel in sein sozialpolitisches Programm aufgenommen. Die „Verbandsblätter“, das Organ des Verbandes, schrieben unterm 15. Februar 1908: „Es ist vom Standpunkte des Unternehmers aus selbstverständlich, daß er sich gegen alle die Maßnahmen wehrt, die ihm tatsächlich oder eingebildeterweise in seinem Erwerb hinderlich sind, und daß sonach die gesamte Handlungsgehilfenbewegung, alle Handlungsgehilfenvereine eingeschlossen, sich eines Tages der geschlossenen Masse der Unternehmer gegenübersehen muß. Es ist ohne Zweifel sehr bedauerlich, daß man an einen solchen Zustand denken muß, und daß die alten Verhältnisse, die sowohl Gehilfe als Prinzipal als ein für den Handel notwendiges Ganze ansehen, mehr und mehr verschwinden. Mag auch dieser verschärfte Gegensatz noch in weiter Ferne liegen, mag er vielleicht noch, was wir nur lebhaft wünschen können, zu überbrücken sein, die Tatsache liegt jedenfalls vor, daß ein großer Teil der Prinzipalsvereinigungen und der Handelskammern sich den Forderungen der Gehilfen gegenüber ablehnend verhält..... Die Entwickelung im Handel nimmt einen solchen Weg, daß die Zukunft nicht mehr von dem Willen einzelner abhängig ist.“ [21]) Einen Schritt zu diesem Ziele hat der Verband bereits getan, indem er auf seinem Verbandstag 1907 in der Entschließung zur Frauenfrage im Handelsgewerbe eine bessere Bezahlung der Frauenarbeit gegebenenfalls durch Einführung von Mindestgehältern als Mittel zur Beseitigung der lohndrückenden Tendenz der Frauenarbeit bezeichnete.[22]) Die Berliner Ortsgruppe des Verbandes ist dem Gesamtverband vorausgegangen und hat sich neuerdings für reichsgesetzliche Regelung der Mindestgehaltsfrage durch ein Reichstarifamt und Tarifausschüsse[23]) ausgesprochen. Die Hilflosigkeit mancher Gehilfenkreise in sozialpolitischen und wirtschaftspolitischen Fragen kann wohl kaum durch ein drastischeres Beispiel beleuchtet werden. Der Gesamtverband ist denn auch diesen Vorschlägen nicht gefolgt. Der Verbandstag, der am 4. und 5. September 1909 in München stattfand, beauftragte den Vorstand, die Untersuchungen in der Gehaltsfrage fortzusetzen, zu diesem Zwecke die bestehende Abteilung für die Gehaltsfrage zweckentsprechend zu erweitern, eine Gehaltskonferenz vorzubereiten und das Ergebnis dieser Arbeiten und der Gehaltskonferenz einem Ver-

---

[21]) Verbandsblätter 1908, Seite 53.

[22]) 19. Schrift des Verbandes, Seite 36.

[23]) 14. Jahresbericht der Allgemeinen Vereinigung deutscher Buchhandlungsgehilfen für 1908/09, Seite 16.

bandstage zur Beschlußfassung vorzulegen. Der Abteilung für die Gehaltsfrage überwies der Verbandstag folgende von dem Referenten vorgelegten Leitsätze:

1. Der Verbandstag erklärt, daß die Gehalte der kaufmännischen Angestellten im Verhältnis zu der seit Jahrzehnten andauernden Steigerung der Kosten aller Lebensmittel, der Wohnungen, Steuern, Schulgelder usw. zurückgeblieben sind, daß im besonderen die Erscheinung völlig ungenügender Entlohnung (sogenannte Schundlöhne), die nicht einmal die Befriedigung der notdürftigsten Lebensbedürfnisse gestattet, gegen früher häufiger, ja geradezu zu einem allgemein bedrohlichen, Lebenshaltung und Kindererziehung, aber auch Wettbewerb und Volkswirtschaft schädigenden Übel geworden ist.

2. Die kaufmännischen Angestellten sind aus vielen Gründen (die in den Verhandlungen ausführliche Erörterung gefunden haben) nicht in der Lage, ähnlich wie die Arbeiter, von Zeit zu Zeit eine Verbesserung ihres Einkommens zu erzwingen, sie müssen daher für eine solche Verbesserung die Hilfe der staatlichen Gesetzgebung anrufen.

3. Der Verbandstag empfiehlt zur Beseitigung der schlimmsten Übelstände die Einführung von Mindestgehalten für männliche und weibliche kaufmännische Angestellte, die das 18. Lebensjahr überschritten haben.

4. Die Mindestgehalte sollen nach Bezirken und auf bestimmte Zeit für die einzelnen Geschäftszweige mit Berücksichtigung der Kosten der Lebenshaltung festgesetzt werden. Um die Unterschiede der Kosten der Lebenshaltung in großen und kleinen Orten auszugleichen, sind Ortszuschläge in verschiedener Höhe in Aussicht zu nehmen.

5. Um zu verhüten, daß in schädlichem Umfange Personen unter 18 Jahren, deren Bezahlung unter dem geltenden Mindestgehalte bleiben darf, eingestellt werden, ist gleichzeitig je nach der Größe und den Bedürfnissen der Geschäftsbetriebe, sowie im Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Angestellten über 18 Jahre festzusetzen, in welcher Anzahl Lehrlinge und sonstige kaufmännische Hilfspersonen, männliche wie weibliche, unter 18 Jahren beschäftigt werden dürfen.

6. Die Mindestgehalte sollen zwischen Vertretungen der Geschäftsinhaber und der kaufmännischen Angestellten vereinbart werden; am geeignetsten erscheinen dazu Handlungsgehilfenkammern einerseits, die Handelskammern andererseits. Sollten sogenannte paritätische Kaufmannskammern eingeführt werden, so würden diese solche Vereinbarungen vorzubereiten und durchzuführen, die Ausführung aber zu beaufsichtigen haben.

7. Der Staat soll durch ein Gesetz lediglich für alle Beteiligten den Zwang, solche Vereinbarungen vorzunehmen, aussprechen und

die Einzelheiten des Verfahrens, der Gültigkeit und Durchführung der Beschlüsse regeln.

8. Ob in Zukunft eine weitere Gliederung oder Ausbildung der Mindestgehalte zweckmäßig, durchführbar und wünschenswert ist, das soll nach Ansicht des Verbandstags der Zukunft, insbesondere den aus der Einführung eines Mindestgehalts sich ergebenden Erfahrungen und der daran knüpfenden Entwickelung überlassen werden.

9. Der Verbandsvorstand wird beauftragt, alle Schritte zu tun, die zur gesetzlichen Einführung von Mindestgehalten erforderlich sind, insbesondere soll versucht werden, die selbständige Kaufmannschaft von der Notwendigkeit einer Beseitigung der schlimmsten Schäden zu überzeugen und zu diesem Zwecke eine Gehaltskonferenz ähnlich wie es in der Frage des Lehrlingswesens bereits unternommen worden ist, vorzubereiten.

10. Der Verbandstag rechnet dabei auf die Unterstützung jenes Teiles der selbständigen Kaufmannschaft, der schon jetzt auf anständige Bezahlung seiner Angestellten hält. Diese Kaufleute haben, abgesehen von dem volkswirtschaftlichen Interesse einer Hebung der Kaufkraft, auch ein Interesse daran, daß den kaufmännischen Angestellten auch der unteren Stufen eine angemessene Lebenshaltung ermöglicht wird, und es kann ihnen nichts daran liegen, die Andersgesinnten zu schützen, die ihre Geschäfte nur durch die schlechte Bezahlung ihrer Hilfskräfte halten und auf diese Weise unlauteren Wettbewerb treiben gegenüber denen, die solche Mittel verschmähen.

11. Als ein Mittel zur allgemeinen Verbesserung des Einkommens, besonders in den mittleren und oberen Schichten, empfiehlt der Verbandstag sowohl den Prinzipalen wie den Angestellten, auf die weitere Einführung der Gewinnbeteiligung ihr Augenmerk zu richten. Die Erfahrungen, die bis jetzt damit gemacht worden sind, können als überwiegend gute bezeichnet werden. Die Gewinnbeteiligung würde auch das innere Verhältnis des Gehilfen zur Unternehmung heben und dieser dadurch nützen, daß sie den Angestellten an der Erhöhung des Geschäftsertrags ein direktes und fühlbares Interesse gibt.

12. An die kaufmännischen Angestellten richtet der Verbandstag die Aufforderung, alle Bestrebungen auf Erhöhung der Bildung und Fachbildung zu unterstützen, Fortbildungsschulen, Unterrichtskurse in den Vereinen nach Möglichkeit zu fordern und zu fördern — aber auch an sich selbst im gleichen Sinne unablässig zu arbeiten, um der beanspruchten besseren Bezahlung allgemein gute Durchschnittsleistungen gegenüberstellen zu können und sich selbst das wirksamste Mittel zur Anwartschaft auf höhere Bezahlung zu sichern.

e. Verein für Handlungs-Kommis von 1858.

Völlig ablehnend gegenüber dem Gedanken eines Tarifvertrages im Handelsgewerbe scheint der paritätische Verein für Handlungs-Kommis von 1858 (Kaufmännischer Verein) in Hamburg zu stehen. Eine Entschließung dieses Verbandes in dieser Frage liegt bis heute nicht vor. Im Verbandsorgan „Der Handelsstand" wird indessen vom Leiter des Verbandes Dr. Thissen der Gedanke a limine abgewiesen, indem er schreibt: „Für die Mehrheit der Privatangestellten, in erster Linie die kaufmännischen, muß es abgelehnt werden, daß außer dem Charakter des reinen Arbeitnehmer-Vertrages blindlings alles übrige von der Arbeiterschaft übernommen wird. Denn mag dort manches, wie Tarifvertrag, Streik und dgl. zweckmäßig und nötig sein, so ist es das aus der gegebenen Vorbedingung durchgehender Gleichartigkeit des Standes." [24]) Bei den Handlungsgehilfen dagegen, soweit sie nicht der untersten Schicht angehören, setzt der Verfasser die natürliche Tendenz voraus, einerseits sich im Berufsleben als Persönlichkeit zur Geltung zu bringen und demgemäß individuell bewertet und bezahlt zu werden, andererseits mit der Prinzipalität, soweit sie Verständnis für die wirtschaftliche Bedeutung des Handlungsgehilfen hat, in Standesfragen nicht minder als in der täglichen Berufspraxis zu harmonieren. Daß gleichwohl die Bedeutung dieser Frage von der Leitung des Verbandes nicht verkannt wird, sondern diese entschlossen ist, gleichfalls das neu aufgetauchte Problem in ihren Tätigkeitsbereich einzubeziehen, ergibt sich aus dem von der Verwaltung der letzten Hauptversammlung am 17. April 1909 erstatteten Jahresbericht, in dem es heißt: „Ob durch Mindestgehälter und möglichst hochentwickelte Formen des Tarifvertrages eine gerechte und genügend individuelle Lösung künftiger Lohnkonflikte auch unter Angestellten gegeben ist, mag zurzeit noch Gegenstand wissenschaftlichen Streites sein; keineswegs können paritätische Vereine an dieser Auseinandersetzung wie Unbeteiligte vorbeigehen. Je lebhafteren Anteil sie rechtzeitig nehmen, um so mehr wird der gerade ihnen eigentümliche Grundsatz, der im allgemeinen noch die ganze Angestelltenbewegung, selbst die gewerkschaftliche, durchzieht, den Vorrang behaupten, wonach alle Forderungen eines wahrhaft sozialen Dienstverhältnisses dauernd und endgültig im Verhandlungswege, niemals in den die nationale Wirtschaft so schwer schädigenden Lohn- und Arbeitskämpfen erreicht werden sollen." [25])

---

[24]) Der Handelsstand. Halbmonatsschrift für den deutschen Kaufmann im In- und Ausland. 1908, Seite 74.

[25]) 50. Jahresbericht des Vereins für Handlungs-Kommis von 1858 (Kaufmännischer Verein) in Hamburg für das Jahr 1908, Seite 4.

f. Verband katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands.

Eine gewisse praktische Bedeutung hat die Frage, ob im Handelsgewerbe zwischen Prinzipalität und Angestellten Tarifverträge möglich sind, bereits im Verbande katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands, Sitz Essen-Ruhr, erhalten, insofern eine innerhalb des Verbandes eingetretene Strömung zur Umwandlung des auf paritätischer Grundlage aufgebauten Verbandes in eine gewerkschaftliche Gehilfenorganisation mit dem Hinweis auf die Unmöglichkeit eines Tarifvertrages im Handelsgewerbe bekämpft wurde. Die gewerkschaftliche Organisationsform sei, so wurde von den Vertretern der paritätischen Organisationsform erklärt, für die Handelsangestellten weder notwendig, noch zweckmäßig, noch durchführbar. Die Verhältnisse im Handelsgewerbe seien durchaus verschieden von denen der Arbeiter. Der Angestellte sei nicht wie der Arbeiter eine Nummer, sondern stehe in den meisten Fällen im persönlichen Verkehr mit dem Chef. Die Verhältnisse in Großbetrieben seien nicht maßgebend für die große Zahl der mittleren und kleineren Betriebe, in denen das patriarchalische Verhältnis zwischen Angestellten und Chefs noch bestehe. Die gedeihliche Entwickelung des Handelsgewerbes setze voraus, daß die Angestellten ihr Interesse mit dem des Chefs identifizieren. Die höhere Intelligenz der Handelsangestellten ermögliche diesen, die Tragweite der von ihnen abzuschließenden Dienstverträge zu erkennen, so daß sie nicht in dem Maße wie die Arbeiter des Schutzes gegen die Ungerechtigkeit des Arbeitgebers bedürften. Das Endziel einer gewerkschaftlichen Organisationsform: Abschluß von Tarifverträgen sei im Handelsgewerbe undurchführbar. da weder eine Gesamtheit der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer zu denken sei. Ein Streik im Handelsgewerbe sei undurchführbar, einmal wegen der Verschiedenartigkeit der Arbeitsinteressen, sodann wegen des Überangebots der geringwertigen Angehörigen des Handelsstandes. Würde es gelingen, alle im Handelsgewerbe tätigen Personen zu organisieren, selbst diejenigen, die vermöge ihrer mangelhaften Vorbildung und Fähigkeit nicht in das Handelsgewerbe gehören, so würde die Bezahlung der Angestellten nicht nach den Leistungen der tüchtigen Kräfte bemessen werden, sondern die Minderfähigen wären dafür maßgebend. Damit würde für den Kern der Angestellten nur ein hemmender Ballast geschaffen.[26]) Bemerkenswert ist, was der dem Verbande nahestehende Abgeordnete Professor Dr. Hitze in einer in dieser Angelegenheit anberaumten Sitzung äußerte: „Auch nach den gehörten Ausführungen bin ich der Ansicht, daß auch für die Handelsangestellten Tarifverträge, d. h. gemeinsame Verständigungen von Verbänden oder

[26]) 7. Schrift des Verbandes katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands, Essen-Ruhr, 1907.

Ausschüssen der Prinzipale und Angestellten über Arbeitszeit, Überstunden, Sonntagsruhe, Urlaub, Mindestgehalt usw. möglich sein werden. Ich kann das Gefühl nicht unterdrücken, daß sich bei den Gehilfen ebenso, wie es bei den Arbeitern der Fall gewesen ist, mit der Zeit ein lebhafteres Standesbewußtsein, eine gesteigerte Empfindung der Gegensätze der Interessen entwickeln wird." [27]) Derartige Ansichten, die auch auf dem 31. Kongreß des Verbandes (1908) zum Ausdrucke kamen, fanden indessen wenig Anklang, und mit überwältigender Mehrheit wurde beschlossen, daß an der paritätischen Grundlage des Verbandes festzuhalten und jeder Vorschlag abzulehnen sei, der in seiner Wirkung auf einseitige Interessenvertretung hinauslaufe.[28]) Einen gewissen standard of life der Handlungsgehilfen sucht gleichwohl der Verband zu sichern, indem seine Stellenvermittelung im allgemeinen Stellenangebote nicht berücksichtigt, in denen für junge Leute von 18—20 Jahren, die eine geordnete Lehrzeit durchgemacht haben, nicht ein Mindestgehalt von 1200 Mark ausgeworfen ist.

g. Der Verein der deutschen Kaufleute.

Dieser Verband, eine „unabhängige Organisation von Handlungsgehilfen und Handlungsgehilfinnen", Sitz Berlin, erstrebt als ein Gewerkverein Hirsch-Dunckerscher Richtung die Hebung der wirtschaftlichen Lage der Angestellten möglichst durch harmonisches Zusammenwirken mit den Arbeitgebern. Nach den Statuten soll dies u. a. erreicht werden durch Hinwirken auf gerechte zeitgemäße Regelung der Arbeitsbedingungen, unter tunlichster Verständigung mit den Prinzipalen.[29]) Der Gedanke einer dahinzielenden tariflichen Abmachung liegt bei einer derartigen Formulierung des Organisationszweckes überaus nahe, ist indessen seitens des Vereins noch nicht ausgesprochen worden. In der Sitzung der Ortsgruppe Berlin der Gesellschaft für soziale Reform am 28. Oktober 1907, in welcher der Arbeitstarifvertrag behandelt wurde, war der Verein durch den Redakteur seines Verbandsorgans, Müller, vertreten, der sich zur Verhandlungsfrage zwar mit Bezug auf die Lohnarbeiter äußerte, den Gedanken einer Übertragung des Tarifgedankens auf die Privatbeamten aber nicht erörterte.[30]) Eine anderweitige Kundgebung des

---

[27]) a. a. O., Seite 70.

[28]) 9. Schrift des Verbandes, Bericht über die 31. ordentliche Generalversammlung, Seite 96. Essen 1908, Verlag des Verbandes kath. kaufm. Vereinigungen Deutschlands.

[29]) W. Kulemann, Die Berufsvereine, I, 219.

[30]) Arbeitstarifverträge. Verhandlungen der Ortsgruppe Berlin der Gesellschaft für Soziale Reform am 28. Oktober 1907, Seite 54 ff., Jena 1907, Gustav Fischer.

Vereins zur Frage tariflicher Abmachungen innerhalb der Privatbeamtenschaft ist nicht bekannt geworden.

h. Deutscher Verband kaufmännischer Vereine.

Ebensowenig ist bisher in den zahlreichen kaufmännischen Lokalvereinen eine Regelung des kaufmännischen Dienstvertrages durch kollektive Abmachungen versucht worden. Ihre örtliche Begrenzung, der Mangel eines ausgesprochenen sozialpolitischen Programms, sowie das an den meisten Stellen vorhandene Überwiegen der Prinzipale haben diesen Gedanken kaum in den Kreis der Erörterung treten lassen. Auch die Arbeitszentrale einer großen Anzahl solcher Vereine, der Deutsche Verband kaufmännischer Vereine, Sitz Frankfurt a/Main, hat tarifliche Abmachungen als Gegenwartsziel der modernen Handlungsgehilfenbewegung bisher nicht ins Auge gefaßt. Daß gleichwohl deren Tendenz nicht verkannt wird, beweisen Auslassungen, mit welchen Dr. Steindamm, der Leiter des zweitstärksten Verbandsvereins, des kaufmännischen Vereins „Merkur" in Nürnberg, zu der im Frühjahr 1908 versuchten Verschmelzung des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes und des Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen Stellung nahm:[31])

„Kommt die Einigung zustande, woran ich aber noch zweifle, so wird sich wahrscheinlich die Entwickelung so gestalten: Deutschnationale und Leipziger bilden eine machtvolle einseitige Gehilfenvertretung. Sie werden veranlassen, daß sich die Prinzipale ebenfalls zusammentun, neue Kämpfe werden entbrennen, heftigere als vorher, und schließlich wird man sich doch auch hier näher kommen müssen und einsehen, daß diese Feindseligkeiten zu nichts führen. Ich teile nicht die Meinung derjenigen, die einen Handlungsgehilfenstreik voraussehen. Dann wird wahrscheinlich die Tendenz, die jetzt schon in den gemäßigten Verbänden, in den kaufmännischen Vereinen vertreten wird, daß Prinzipale und Angestellte Glieder einer Kette sind, daß der Angestellte ein Recht hat, seine Existenz zu sichern, daß aber unter dieser Sicherung nicht das Lebensinteresse des Geschäfts leiden darf, zur Durchführung kommen."

2. Die Bureaubeamten.

In höherem Maße, als bei der großen Masse der kaufmännischen Angestellten hat sich bei den Bureaubeamten der Gedanke einer kollektiven Regelung des Dienstvertrages durchgesetzt. Diese am schlechtesten bezahlte Gruppe der Privatbeamtenschaft umfaßt das Hilfspersonal bei Rechtsanwälten, Notaren und Gerichts-

[31]) Volkswirtschaftliche Blätter. Zugleich Mitteilungen des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes (E. V.), VII, 71.

vollziehern, die Angestellten bei Versicherungsanstalten, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, bei Reichs-, Staats- und Kommunalverwaltungen, soweit nicht der Beamtencharakter gegeben ist. Die Organisationen der Berliner Rechtsanwalts- und Notariatsgehilfen traten im Jahre 1903 an die Berliner Anwaltschaft mit dem Ersuchen um tarifliche Abmachungen heran, wurden aber abgewiesen.[32])

In Leipzig vereinigten sich im Jahre 1905 dort bestehende drei Gehilfenorganisationen zur Herbeiführung besserer und geregelterer Arbeitsbedingungen zwischen den Rechtsanwälten und ihren Angestellten. Ihre am 26. März 1906 dem Leipziger Anwaltsverein unterbreiteten Vorschläge wurden indessen abgewiesen.[33])

Den gleichen Mißerfolg erzielten die organisierten Gehilfen in Dresden. Das Ersuchen um tarifliche Bestimmungen über die Anstellungsverhältnisse wurde vom Anwaltsverein mit Schreiben vom 11. Oktober 1906 abgelehnt, doch wurde den Anwaltsvereinsmitgliedern empfohlen, bei den Verträgen mit den Angestellten die festgesetzten Mindestgehaltssätze zu gewähren und die Bestimmungen über Einhaltung einer Kündigungsfrist, Gewährung eines Urlaubs, Freigabe des Sonnabendnachmittags und Beschränkung der Sonntagsarbeit zu beachten.[33])

Bessere Erfolge erzielten die im „Verbande der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften usw. Deutschlands, Sitz Berlin, organisierten Krankenkassenbeamten. Dieser Organisation gelang es gemeinsam mit dem Zentralverein der Bureauangestellten Deutschlands am 29. August 1906 den Zentralverband der Ortskrankenkassen im deutschen Reich zum Abschluß eines Tarifvertrages zu bestimmen, der am 1. Januar 1907 in Kraft getreten und vorläufig auf fünf Jahre abgeschlossen ist.[34])

Diesem Tarifabkommen eignet eine besondere Bedeutung, da in ihm zum erstenmal ein Versuch gemacht ist, den verschiedenen Verhältnissen bei den einzelnen Schichten einer bestimmten Berufsgruppe der Privatbeamtenschaft gerecht zu werden. Der Tarif nimmt, um eine Gehaltsskala aufstellen zu können, eine Klassifizierung der bei den Ortskrankenkassen beschäftigten Beamten in fünf Gruppen, sowie für die Bewertung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Städte zu- und untereinander hinsichtlich der Unkosten, des Wohnungszinses usw. eine Klassifizierung in sechs Gruppen vor.

---

[32]) Fanny Imle, Gewerbliche Friedensdokumente, Seite 513.

[33]) Der Verband Deutscher Bureaubeamten zu Leipzig vom 1. April 1906 bis 31. März 1908, Seite 24, 25. (Nr. 3 der Schriften des Verbandes), Leipzig 1908.

[34]) Abgedruckt im Reichs-Arbeitsblatt, V. Jahrgang (1907), Seite 255 ff.

Die erste Beamtengruppe umfaßt Geschäftsführer, Rendanten, Abteilungsvorsteher und überhaupt leitende Beamte. Zur zweiten Gruppe zählen Beamte mit verantwortlicher Tätigkeit und Stellvertreter der Beamten der Gruppe eins. Der Gruppe drei gehören Beamte mit selbständiger Tätigkeit, zur Gruppe vier Expedienten ohne verantwortliche Tätigkeit, Krankenkontrolleure und Beitragssammler. Gruppe fünf bilden Expedienten ohne verantwortliche und selbständige Tätigkeit.

Für die Klassifizierung der Städte ist die Einwohnerzahl maßgebend unter Berücksichtigung der besonderen wirtschaftlichen Verhältnisse der einzelnen Orte. Es bilden

Klasse I Großstädte, die infolge besonderer Verhältnisse außerhalb der allgemein gültigen Klassifizierung zu bewerten sind,
Klasse II Städte über 150 000 Einwohner,
Klasse III Städte von 40—150 000 Einwohner,
Klasse IV Städte von 20—40 000 Einwohner,
Klasse V Städte von 10—20 000 Einwohner,
Klasse VI Städte unter 10 000 Einwohner.

Über Anträge auf Versetzung eines Ortes in eine andere Städteklasse entscheiden die in § 1 des dem Tarifvertrage angefügten „Regulativ für die Organe der Tarifgemeinschaft“ vorgesehenen Bezirksämter, die unter Anlehnung an die Ausbreitungsgrenzen der Landes- oder Provinzialverbände der Ortskrankenkassen zu schaffen sind.

Auf Grund dieser Beamten- und Städteklassifizierung wurde nachstehende Gehaltsskala (Mindestgehälter) aufgestellt:

Es beträgt das Mindest-(Anfangs-)Gehalt:

In Beamtengruppe I	II	III	IV	V	Der Städteklasse
Mk.	Mk.	Mk.	Mk.	Mk.	
1600	1450	1300	1150	1000	VI
1700	1550	1400	1250	1100	V
1800	1600	1450	1300	1150	IV
1900	1700	1500	1350	1200	III
2000	1800	1600	1400	1250	II
2100	1900	1700	1500	1300	I

Die Gehaltssteigerung beträgt nach dem jeweiligen Mindest- oder Anfangsgehalt 50 Prozent. Die Steigerung ist in gleich hohen Beträgen in ein- oder zweijährigen Zeitabschnitten zu gewähren, so zwar, daß das Höchstgehalt mit 15 Dienstjahren erreicht wird.

Hilfsarbeiter sollen mit Vollendung des 21. Lebensjahres einen Gehalt erreichen, der um 100 Mark unter dem Grundgehalte einer jeden Städteklasse der Gruppe V zurückbleibt. Die Anstellung derselben nach den für die Beamten maßgebenden Tarifbedingungen erfolgt nach dem vollendeten 23. Lebensjahre und zweijähriger

Probezeit. Die Bestimmungen bezüglich des Gehalts und der Probejahre finden auch auf solche Hilfsarbeiter Anwendung, die in höherem Lebensalter von den Kassen angenommen werden.

Im übrigen sind für die Gestaltung des Dienstverhältnisses die Bestimmungen eines Normal-Anstellungsvertrages maßgebend.

Die Kündigung ist beiderseitig an eine dreimonatige Frist gebunden und kann nur zum Quartalsanfang ausgesprochen werden. Bemerkenswert ist die einseitige Beschränkung des Kündigungsrechts für die Kassen. Diese können davon nur Gebrauch machen, wenn der Angestellte sich gegen das Vermögen der Kasse einer strafrechtlich zu ahndenden Handlung schuldig gemacht oder durch Strafurteil die bürgerlichen Ehrenrechte verloren hat. In diesen Fällen kann auch sofortige Entlassung erfolgen, wenn diese nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist. Ferner ist Kündigung zulässig, wenn der Angestellte sich in Erfüllung seiner Dienstpflichten grobe Pflichtverletzungen wiederholt, d. h. nach mindestens zweimaliger innerhalb dreier Jahre unter Entlassungsandrohung erfolgter schriftlicher Verwarnung hat zuschulden kommen lassen; endlich, wenn der Beamte dauernd außerstande ist, seinen Dienstpflichten nachzukommen. Eine zeitliche Behinderung, mag Krankheit, Siechtum, dauerndes körperliches Gebrechen, Untersuchungshaft, Verbüßung einer Strafe oder andere Anlässe die Ursache sein, gewährt ein Kündigungsrecht, wenn die Dienstunfähigkeit bereits 6 Monate gedauert hat und der Grund derselben die Besorgnis einer noch längeren Dauer oder aus derselben Ursache sich ergebenden Wiederholung rechtfertigt.

Kein Recht zur Kündigung hat die Kasse, wenn infolge Verringerung der Mitgliederzahl oder Änderung der Verwaltung eine Verminderung des Kassenpersonals möglich wäre, es sei denn, daß die Personalreduktion aus diesem Grunde unabweisbares Bedürfnis ist und die Kündigung in der Weise geschieht, daß jeweilig nur der Dienstjüngste der in Frage kommenden Beamtengruppe, nachdem auch seine bereits in einer anderen Beamtengruppe verbrachte Dienstzeit angerechnet worden ist, und nach vorheriger Entlassung nicht nach dem Normal-Anstellungsvertrag angestellter Hilfsarbeiter von derselben betroffen wird.

Verringert sich die Mitgliederzahl infolge von Überweisung von Mitgliedern an eine andere Versicherungsstelle oder auf Grund anderweitiger Organisationen der Kassen, der Versicherungen, der Zusammengehörigkeit der Versicherten bzw. deren Gruppierung und deren Vereinigung, so muß die Kasse die Übernahme des Angestellten von der neuen Organisation zu denselben Anstellungsbedingungen veranlassen oder unter Haftung ihres Vermögens, in wessen Verwaltung dasselbe auch immer gelangt sein mag, die vertragsmäßigen Bezüge solange gewähren, bis dem Beamten durch die Beschaffung der Übernahme des Anstellungsvertrages durch die andere Kasse oder Organisation Ersatz gewährt ist.

Das Religionsbekenntnis des Angestellten und dessen politische Gesinnung dürfen auch in ihrer Ausübung und Betätigung keinen Kündigungs- oder Entlassungsgrund abgeben, ebensowenig die Bestrafung eines politischen oder religiösen Delikts und die Verbüßung einer derartigen Strafe.

Bei vorübergehender Dienstunfähigkeit ist den Beamten der Gehalt auf die Dauer von sechs Wochen weiterzuzahlen, jedoch unter Abzug des ihm aus der zuständigen Kasse zustehenden Krankengeldes. Dasselbe gilt für freiwillige Kassenmitglieder, sofern die arbeitgebende und die zur Unterstützung verpflichtete Kasse dieselbe ist. Auch nach Wegfall des Gehaltsanspruches erlischt seine Anstellung nicht.

Der Urlaub beträgt jährlich eine Woche und ist steigerungsfähig bis drei Wochen.

Beim Ableben des Angestellten haben die Hinterbliebenen, sofern sie fürsorgeberechtigte Angehörige sind, Anspruch auf Gehalt für den Sterbemonat, wenn kassenseitig Hinterbliebenenfürsorge gewährt wird, im anderen Falle für einen weiteren Monat. Etwaige freie Wohnung bleibt den Hinterbliebenen für die gleiche Zeit zur unentgeltlichen Benutzung.

Über Streitigkeiten aus dem Dienstvertrage entscheidet unter Ausschluß des Rechtsweges endgültig ein Schiedsgericht. Die Anrufung des Schiedsgerichts hebt Entlassung oder Kündigung vorläufig auf.

Für die Ein- und Durchführung des Tarifs sind Bezirksämter und ein Zentralamt geschaffen. Bei Streitigkeiten über Fragen aus den tariflichen Vereinbarungen entscheidet das zuständige Bezirksamt als Schiedsgericht. Die Entscheidungen sind unter Begründung des Urteils den Parteien und dem Zentralamt ohne Ansuchen zuzustellen. Dieses kann innerhalb eines Monats nach der Zustellung als Berufungsinstanz angerufen werden.

Dem Zentralamt liegt ferner ob die Erledigung bzw. Regelung abändernder Beschlüsse zu den tariflichen Vereinbarungen, die Aufstellung und alljährliche Veröffentlichung eines Verzeichnisses der Krankenkassen, die den Tarif anerkennen, die Anordnung von Maßnahmen zur Anerkennung und Durchführung der tariflichen Vereinbarungen, sowie Entgegennahme und Vorberatung von Anträgen auf Änderung derselben.

Der Verband Deutscher Bureaubeamten (Sitz Leipzig) ersuchte am 24. März 1908 die geschäftsführende Kasse des Zentralverbandes der Ortskrankenkassen Deutschlands, auch ihm den Anschluß an die Tarifgemeinschaft zu gestatten. Dem Ersuchen wurde insofern stattgegeben, als die Mitglieder des

Verbandes Deutscher Bureaubeamten die materiellen Vorteile des Tarifvertrages genießen. Der Verband als solcher ist indessen von der Überwachung und Durchführung des Vertrages ausgeschlossen.[35])

3. Die technischen Privatbeamten.

Der Gedanke sozialreformerischer Betätigung war bis vor wenigen Jahren den verschiedenen Verbänden und Vereinen, welche die im Privatdienst stehenden Techniker organisierten, fremd. Bei der Gründung des Deutschen Technikerverbandes am 3./4. August 1884 in Leipzig wurde zwar auch die Vertretung der allgemeinen Berufsinteressen ins Auge gefaßt,[36]) diese aber mehr durch Einfluß auf die Gesetzgebung erstrebt. Erst der am 7. Mai 1904 gegründete Bund der technisch-industriellen Beamten akzeptierte das Prinzip der modernen Arbeitnehmerorganisationen auf gewerkschaftlicher Grundlage und verlangte u. a. Einführung des konstitutionellen Systems in Fabrikbetrieben, insbesondere die Einrichtung obligatorischer Beamtenausschüsse. Der erste Bundestag im Jahre 1905 brachte in der angenommenen Satzung diese grundsätzliche Stellung der jungen Organisation zum Unternehmertum unzweideutig zum Ausdruck. Noch klarer kommt der gewerkschaftliche Charakter in der vom dritten Bundestag, Ende Mai anfangs Juni 1909 beschlossenen neuen Fassung der Satzung zum Ausdruck. Nach § 2 bezweckt der Bund: „Die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der technischen Privatangestellten zu wahren und zu fördern, insbesondere ihre Rechtsverhältnisse zu bessern, ihr Ansehen zu heben, und ihrer Arbeit eine angemessene Entlohnung zu sichern." Nach § 3 soll dies erreicht werden durch:

a) Herbeiführung günstiger Anstellungsbedingungen, Vermittelung bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Angestellten,

b) Pflege der Berufsstatistik und Aufklärung über die herrschenden Erwerbsverhältnisse,

c) Aufklärung der Mitglieder in sozialen und wirtschaftlichen Fragen,

d) Herausgabe sozialpolitischer Schriften und Zeitschriften,

e) Unterstützung der Mitglieder, insbesondere Gewährung von Arbeitslosen-, Gemaßregelten-, Hinterbliebenen- und Notfallunterstützung.

f) Rechtsschutz, Rechts- und Patentrat,

g) Unterstützung der stellensuchenden Mitglieder durch Auskunfterteilung und Nachweis offener Stellen,

---

[35]) Der Verband Deutscher Bureaubeamten zu Leipzig vom 1. April 1906 bis 31. März 1908. (Schriften des Verbandes, Nr. 3), 1908.

[36]) W. Kulemann, Die Berufsvereine, I, 183.

h) Einwirkung auf die Gesetzgebung, soweit sie die rechtliche, soziale und wirtschaftliche Stellung des technischen Privatangestellten betrifft,

i) Pflege der Solidarität.

Nach § 25 der Satzung erhalten Mitglieder, die infolge Eintretens für die Bundesbewegung stellenlos werden, Gemaßregeltenunterstützung.

Der Stellennachweis darf nach § 38 der Satzung für Stellungen mit einem Gehalt, das dem Angestellten nicht mindestens einen entsprechenden Unterhalt sichert, nicht tätig sein. Auf dem am 19./20. Mai 1907 in Berlin abgehaltenen zweiten Bundestage wurde die Aufstellung einer Skala für Mindestgehälter gefordert. Die mehrfach von dem Bunde eingeleiteten statistischen Erhebungen über die wirtschaftliche Lage der technischen Privatbeamten haben für die Durchführung dieser Ziele wertvolles Material beschafft, wenn auch die leitenden Personen des Bundes selbst sich keinen Illusionen darüber hingeben, daß diese Zeit der Erfüllung heute in recht weiter Ferne erscheint, schreibt doch das Organ des Bundes, die „Deutsche Industriebeamten-Zeitung", Jahrgang 1908, Seite 114: „Der Privatbeamtenstand ist zur Abstellung seiner Beschwerden ja in einem noch größeren Maße auf die Maschine der Gesetzgebung angewiesen als der Arbeiterstand. Wenn hier der Geduldsfaden reißt, greift man zur ultima ratio und sucht seinen Wünschen durch einen Ausstand Geltung zu verschaffen; selbst ein verlorener Putsch pflegt noch von mancherlei Verbesserungen begleitet zu sein, die der Unternehmer um des lieben Friedens willen oder dem Drucke der öffentlichen Meinung nachgebend zuzugestehen pflegt. Auf der anderen (Privatbeamten-) Seite dagegen ist die praktische Anwendbarkeit dieses Mittels, abgesehen von allen anderen im besonderen vorhandenen Bedenken, schon wegen der völlig ungenügenden Organisierung für absehbare Zeit so gut wie ausgeschlossen." Trotzdem läßt sich nicht verkennen, daß durch den Bund der technisch-industriellen Beamten der Organisationsarbeit des technischen Hilfspersonals eine Richtung gegeben wurde, welche in der kollektiven Arbeitsregelung für einen Teil der Angestellten in mehr oder weniger vollkommenen Form enden könnte. Die ablehnende Stellung der Unternehmerkreise zu dem Bund, die insbesondere durch den bekannten Runderlaß des Verbandes bayerischer Metallindustrieller vom 3. Juni 1908 einen scharfen Ausdruck fand, läßt indessen diese Aussicht recht fraglich erscheinen, zumal für das technische Hilfspersonal in erster Linie diejenigen Industrien in Betracht kommen, die auch Tarifverträge mit der Lohnarbeiterschaft bisher in nur ganz geringem Umfange abgeschlossen haben.

4. Die Bankbeamten.

Für den Bankbeamten schien am frühesten in unserer neuzeitlichen wirtschaftlichen Entwickelung mit ihrer tiefgreifenden

soziologischen Einwirkung der Aufstieg zur wirtschaftlichen Selbständigkeit nahezu völlig genommen. Gleichwohl marschieren die Bankbeamten nicht an der Spitze der modernen gewerkschaftlich gefärbten Privatbeamtenorganisationen. Ein gewisses gehobenes Standesbewußtsein, das in erster Linie in der Herkunft der Bankangestellten seine Begründung findet, stand einer derartigen Entwickelung der Bankbeamtenorganisationen hemmend entgegen. Weder der Deutsche Bankbeamtenverein (Sitz Berlin), noch der Verein der Bankbeamten in Berlin haben bisher die Notwendigkeit einer durchgreifenden Regelung des Dienstvertrages als eines der ersten Vereinsziele aufgestellt. Immerhin sucht der Deutsche Bankbeamtenverein auf die Regelung der Gehaltsverhältnisse dadurch einen Einfluß auszuüben, daß er Stellen unter 1200 Mark nicht vermittelt,[37]) für die Regelung des Lehrlingswesens im Bankgewerbe, die Sonntagsruhe, regelmäßige Gewährung von Sommerurlaub tätig war und mit dem Zentralverband des deutschen Bank- und Bankiergewerbes zwecks Errichtung einer Pensions- und Reliktenversicherung für die Bankbeamten in Verbindung getreten ist. Auch der Beschluß der sogenannten D.-Banken (der Deutschen Bank, Darmstädter Bank, Diskonto-Bank und Dresdener Bank) im Herbst 1906, keine Angestellten, die noch in ungekündigtem Vertragsverhältnis standen, zu engagieren, gab dem Verein Gelegenheit, die Aufgaben einer modernen Arbeitnehmerorganisation zu lösen und nicht ohne Erfolg dem koalierten Unternehmertum entgegenzutreten. Es liegen aber keine Anzeichen dafür vor, daß in den Kreisen der Bankangestellten heute schon an kollektive Abmachungen, Tarifverträge nach dem Beispiel der Lohnarbeiterschaft gedacht wird.

5. Die Bühnenangestellten.

Die kollektive Regelung der Anstellungsverhältnisse als Hauptaufgabe einer Berufsorganisation betrachtete seit ihrer Gründung 1871 die Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger (Sitz Berlin), deren Tätigkeit sich neben den Bemühungen um Schaffung eines einheitlichen Theaterrechts und Regelung des Konzessionswesens vorzugsweise auf die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für einheitliche Anstellungsverträge richtete.[38]) Die im Deutschen Bühnenverein organisierten Arbeitgeber benutzten schon seit Jahren bei allen Anstellungs- und Gastspielverträgen mit Bühnenangehörigen die vom Verein aufgestellten Normal-Anstellungsverträge, die für die Mitglieder bis zum Jahre 1900 obligatorisch, dann freigegeben waren.[39]) Auf Drängen der

---

[37]) W. Kulemann, Die Berufsvereine, I, 227.

[38]) Derselbe, I, 248.

[39]) Derselbe, III. Band, Seite 133 ff. Das Engagementsformular ist abgedruckt bei Opet, Deutsches Theaterrecht, S. 476.

Genossenschaft wurde im Jahre 1902 eine aus Mitgliedern der beiden Organisationen bestehende Kommission eingesetzt, welche ein neues Vertragsformular aufstellen sollte. In langwierigen mehrjährigen Verhandlungen wurde ein Entwurf der „Bühnenregeln“ sowie Normativbestimmungen für „Bühnenverträge“ ausgearbeitet, die von der Generalversammlung des Deutschen Bühnenvereins am 4. und 5. Juni 1908 einstimmig angenommen wurden. Auf der Delegiertenversammlung der Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger, die am 9. und 10. Dezember 1908 in Berlin stattfand, wurde indessen der vorgeschlagene Kollektivvertrag nach stürmischen Verhandlungen abgelehnt. Die Ablehnung wurde durch nachstehende Erklärung begründet:

> „Die zwischen dem Bühnenverein und der Bühnengenossenschaft vereinbarten Vertragsregeln bieten die große Gefahr, daß dieselben, falls in absehbarer Zeit an die Schaffung eines Reichstheatergesetzes gegangen werden sollte, wie es gerade jetzt in Österreich der Fall ist, als zwischen beiden maßgebenden Körperschaften vereinbarter Normalvertrag und als das beim Theater anerkannte allgemeine Gewohnheitsrecht gelten würden. Die überwältigende Majorität in der Versammlung der Berliner Genossenschaftler hat prinzipiell aus diesem Gesichtspunkt die Annahme der Vertragsvorlage für unmöglich erklärt.“ [40])

Von den Punkten des Vertragsentwurfs, die am meisten bekämpft wurden, führt die „Soziale Praxis“ [41]) an: Den kleineren Schauspielern soll es verboten sein, Gastspiele auf Engagement zu unternehmen. Das Kündigungsrecht ist mit einseitiger Bevorzugung für die Direktoren geregelt, denn bei mehrjährigen Verträgen hat die Direktion einen einseitigen Kündigungsvorbehalt. Heiratet ein weibliches Bühnenmitglied, so darf sie den Vertrag zum Schlusse der laufenden Spielzeit kündigen, hat aber die Verpflichtung einzugehen, auf jede Bühnentätigkeit für die Dauer des Vertrages zu verzichten, für die Bühnenleitung ist der Vertrag ohne weiteres vom Tage der Eheschließung an kündbar. Macht sich die Bühnenleitung eines Kontraktbruches schuldig, so ist der Vertrag mit Zahlung der Konventionalstrafe abgetan; das kontraktbrüchige Mitglied aber wird — auch bei Zahlung der Konventionalstrafe — auf drei Jahre als kontraktbrüchig behandelt. Eine ungleiche Behandlung findet die eheliche und uneheliche Schwangerschaft. Während verheiratete Chorsängerinnen und Figurantinnen nach der Geburt eines Kindes zweieinhalb Monate hindurch im Falle der Dienstunfähigkeit die volle Gage erhalten, beziehen die aus gleichem Anlasse dienstunfähigen unverheirateten Choristinnen und Figurantinnen nur für zwei Wochen das volle Einkommen. Aber

[40]) Soziale Praxis, XVIII, Sp. 300.

[41]) a. a. O.

der Direktor soll das Recht haben, einer verheirateten Solokünstlerin von dem Tage an, da man ihr die Mutterschaft anmerkt, alle Bezüge vorzuenthalten.

Es ist anzunehmen, daß in absehbarer Zeit die Versuche nach einer kollektiven Regelung der Anstellungsverhältnisse des Bühnenpersonals wieder aufgenommen werden, da sich die Wünsche beider Parteien in dieser Hinsicht begegnen. Die Genossenschaft der Angestellten erblickt eine ihrer Hauptaufgaben in der Schaffung einheitlicher Normen für die Engagementsverträge. Die Arbeitgeberorganisation, der Bühnenverein, hat von jeher das Bestreben gezeigt, „alle grundlegenden Bestimmungen über die beiderseitigen Beziehungen im Wege der Verständigung mit der Genossenschaft der Bühnenangehörigen“ zu treffen. Die Erklärung des Kommissionsreferenten Intendanten Freiherrn zu Puttlitz auf der Generalversammlung am 23. und 24. Mai 1907: „Wir können heute nicht mehr Vorschriften machen und sagen: Das soll durchgeführt werden. Das ist eine Sache, die heute nirgends mehr besteht! Darum sind wir genötigt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, uns zu verständigen; denn die Verfügung drakonischer Bestimmungen seitens der Bühnenleiter ist in unserer Zeit nicht mehr zulässig,“ [42]) kann als Anschauung der Mehrheit der Arbeitgeber im Bühnengewerbe angesehen werden, die dessen Angestellte den Ausgang ihrer Berufsbestrebungen optimistisch zu betrachten berechtigt. Die am 31. Januar 1909 in Berlin getagte Generalversammlung des Deutschen Bühnenvereins lehnte allerdings jede weitere Verhandlung mit der Genossenschaft ab und faßte folgende Entschließungen:

„I. Infolge der Vorgänge in der letzten Delegiertenversammlung erkennt der Deutsche Bühnenverein die Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger nicht mehr als die befugte Vertreterin des deutschen Schauspielerstandes an. Der Deutsche Bühnenverein hebt deshalb die gemeinsame Kommission zur Beratung über ein deutsches Reichstheatergesetz, die Sachverständigenkammer für Erteilung von Theaterkonzessionen, den Ausschuß zur Regelung einer einheitlichen Bühnenaussprache, und mit den Einschränkungen zu Punkt II auch das deutsche Bühnenschiedsgericht auf. Außerdem werden vorbehaltlich der Erfüllung eingegangener Verpflichtungen und unbeschadet der freiwilligen Weitergewährung der bisherigen Vergünstigungen alle Beschlüsse für unverbindlich erklärt, die in Voraussetzung des Zustandekommens des Bühnenvertrages gefaßt worden sind. Im Interesse der weiblichen Bühnenmitglieder wird aber die historische Tracht gemäß den gefaßten Beschlüssen weitergeliefert werden.

---

[42]) W. Kulemann, Die Berufsvereine, III, 137, 138.

II. Das deutsche Bühnenschiedsgericht behält seine Zuständigkeit zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Mitgliedern des Deutschen Bühnenvereins untereinander.

III. Jeder Bühnenleiter hat in seine Bühnenverträge die beiden Vertragsbruchparagraphen in ihrer früheren Fassung aufzunehmen.

IV. Der Deutsche Bühnenverein hat seit dem Jahre 1871 sehr umfangreiche Vorarbeiten zu einem deutschen Reichstheatergesetz geschaffen und wird weiter tätig sein, um dessen Zustandekommen herbeizuführen.

V. Um die hilfsbedürftigen Bühnenmitglieder nicht unter dem Vorgehen der Genossenschaft leiden zu lassen, wird der Deutsche Bühnenverein die Beträge, welche bisher der Pensionsanstalt deutscher Bühnenangehöriger überwiesen wurden, vom 1. März 1909 ab den nicht mehr erwerbsfähigen und unterstützungsbedürftigen Bühnenmitgliedern direkt zuwenden.[43])

Der wohl ab irato gefaßte Beschluß ist in der Tat geeignet, den Gegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bühnengewerbe zu verschärfen, kann indessen wohl auch als eine Etappe auf dem Wege zur tariflichen Verständigung im Bühnengewerbe betrachtet werden, wie der Verlauf der 38. ordentlichen Mitgliederversammlung des Deutschen Bühnenvereins am 8. und 9. Mai 1909 in Düsseldorf annehmen läßt. Baron von Puttlitz erklärte unter vielfacher Zustimmung, daß alle Bühnenleiter auch heute noch der Ansicht seien, daß eine friedliche Zusammenarbeit der Bühnenleiter und ihrer Künstler das Ersprießlichste sei. Nur die beleidigende und kränkende Form, in der die Bühnengenossenschaft dem Bühnenverein entgegengetreten sei, habe diesen veranlaßt, Abwehrungsmaßregeln zu ergreifen.[44])

Das Bühnengewerbe weist eigenartige Verhältnisse auf, die mit den Anstellungsverhältnissen der sonstigen Privatbeamten nicht verglichen werden können. Die Bühnenangestellten haben sich bisher deshalb auch der eigentlichen Privatbeamtenbewegung ferngehalten, und das Zustandekommen tariflicher Abmachungen im Bühnengewerbe könnte kaum eine Rückwirkung auf andere Privatangestelltenkreise ausüben.

6. Sonstige Berufe.

Dasselbe gilt von Tarifabkommen, welche von Ärzten neuerdings getroffen werden. Ärzte gelten als selbständige Gewerbetreibende nach Maßgabe der Reichsgewerbeordnung. Wie tief unsere moderne sogenannte Sozialgesetzgebung in unsere gesamte

---

[43]) Nach dem Versammlungsbericht der Rheinisch-Westfälischen Zeitung, Nr. 120 vom 1. Februar 1909.

[44]) Soziale Praxis, XVIII, Sp. 876.

Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur eingreift, illustriert scharf die durch das Krankenversicherungsgesetz geborene sogenannte Arztfrage, die letzten Endes nichts anderes darstellt als einen mit aller Energie durchgeführten Kampf eines Standes gegen die Gefahr, zu einer Schicht wirtschaftlich abhängiger Arbeitnehmer herabgedrückt zu werden, und, soweit sich ein solches Abhängigkeitsverhältnis nicht vermeiden läßt, dieses wirtschaftlich möglichst günstig zu gestalten. Der Ausschluß eines großen Teiles der Ärzte von der Kassenpraxis, die Unsicherheit der Stellung eines Kassenarztes, der häufig seitens der Kassenvorstände ausgeübte Terrorismus unter der Einwirkung parteipolitischer Rücksichten, die Überfüllung des Berufes, die Konzentration der einzelnen Kassen im Zentralverband der Ortskrankenkassen und Verband der Betriebskrankenkassen ließen den Leipziger Verband der Aerzte Deutschlands entstehen, welcher zur Vertretung der wirtschaftlichen Standesinteressen die Kampfmethode der Lohnarbeitergewerkschaften übernahm. Hierzu dient nach Victor Leo „der Tarifvertrag, den der Verband mit der Kasse abschließt, und durch den er Arztsystem und Modus der Bezahlung einheitlich regelt, oder den Abschluß des Einzelarbeitsvertrages des Arztes, unter Beihilfe und nach dem Gutachten des Verbandes zu „standeswürdigen" Bedingungen. Damit soll ein unberechtigter Druck auf den Arzt ausgeschaltet und die Untergrenze seiner Bezahlung sichergestellt werden. Der Verband benutzt übrigens ebenso wie die Gewerkschaften die Zwangswirkungen des Koalitionsrechtes, wenn auch nur als ultima ratio." [45]) Mit den Schiffahrtsgesellschaften wurde im Mai 1900 ein Tarifvertrag für die Schiffsärzte abgeschlossen, in dem insbesondere die Honorare dieser ärztlichen Privatangestellten geregelt wurden. 1908 kam mit der Kranken- und Begräbniskasse des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig, der deutschnationalen Kranken- und Begräbniskasse zu Hamburg, der Kranken- und Begräbniskasse des kaufmännischen Vereins, E. H. 157, zu Frankfurt am Main und der Krankenkasse des Verbandes kath. kaufm. Vereine, E. H., zu Hannover ein Tarifvertrag zustande, [46]) der das Verhältnis der Kassenärzte zu den Kassen und deren Mitgliedern auf das eingehendste regelt.

Die Tätigkeit des Leipziger Ärzteverbandes ist nicht ohne scharfen Widerspruch aus Arztkreisen geblieben, und hat die am 2. Mai 1909 vollzogene Gründung des „Reichsverbandes deutscher Ärzte" veranlaßt, welcher den Standpunkt vertritt, daß die Regelung des Ärztesystems der freien Vereinbarung zwischen den beteiligten Krankenkassen und Ärzten überlassen bleiben soll,

---

[45]) Victor Leo, Die wirtschaftliche Organisation der geistigen Arbeiter, in den Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik. III. Folge, 36. Band. 1908, Seite 19.

[46]) Abgedruckt in den Beiträgen zur Arbeiterstatistik Nr. 8, Seite 403 ff.

und daß die bisherigen Kämpfe zwischen beiden mit Ärztestreiks, Boykottierungen usw. vermieden werden müssen.[47])

Wie schon bemerkt, liegen Analogien zwischen den Ärzten und den wirtschaftspolitischen Bestrebungen der Privatbeamten nicht nahe. Es handelt sich um Verhältnisse mit völlig voneinander abweichenden Voraussetzungen. Die künftige Gestaltung des Dienstvertrages der Privatbeamten wird von den geschilderten Kollektivabmachungen der Ärzte nicht berührt.

Eine Organisation gewerkschaftlicher Färbung besitzen die Journalisten im Verein Deutscher Redakteure, der den Zweck hat, „die gemeinsamen allgemeinen beruflichen Interessen der deutschen Redakteure, sowie die besonderen persönlichen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern". Nach Kulemann [48]) ist das Verhältnis zu der Arbeitgeberorganisation, dem Verein deutscher Zeitungsverleger, „nicht feindlich, aber kühl, obgleich Streitigkeiten noch nicht vorgekommen sind, doch würde der Verein es als seine Aufgabe ansehen, sie im Interesse seiner Mitglieder durchzuführen". Abmachungen mit dem Verlegerverein über die Gestaltung des Anstellungsvertrages der Redakteure sind bisher nicht getroffen worden. Ein dahin zielender Versuch wurde vom Verband deutscher Journalisten- und Schriftstellervereine gemacht, der 1901 eine Kommission einsetzte, „um über die gegenseitigen Beziehungen der Verleger, Redakteure und Journalisten eine Enquete zu veranstalten und das gesammelte Material zur Ausarbeitung eines Normalvertrages zu benutzen".[49]) Der 1903 aufgestellte Normalvertrag wurde indessen vom Verein deutscher Zeitungsverleger nicht anerkannt.

Die Redakteur-Vereinigung des Augustinus-Vereins, ein paritätischer Verband von Redakteuren und Verlegern der Zentrumspresse Deutschlands, hat neuerdings beschlossen, die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder mit allem Nachdruck zu fördern. Zur Schaffung der Grundlage für diese Organisationsarbeit gewerkschaftlicher Tendenz wurde im Mai 1909 eine Erhebung über die wirtschaftliche und berufliche Lage der Mitglieder veranstaltet, die zurzeit noch nicht abgeschlossen ist. Über das Schicksal der Aktion läßt sich deshalb noch nichts weiteres berichten.

Zum Schlusse dieser Ausführungen sei noch der Organisation der Güterbeamten: Wirtschaftsbeamten, Aufseher, Rechnungsbeamten, Förster, Molkerei- und Brennereibeamten in der deutschen Landwirtschaft gedacht, deren Zahl Trampe [50]) auf 120 305 angibt.

---

[47]) Soziale Praxis XVIII, Sp. 878.

[48]) Die Berufsvereine, I, 171.

[49]) W. Kulemann, a. a. O., Seite 170.

[50]) Nach Heft 3 der Schriften des Verbandes der Güterbeamten-Vereinigungen Deutschlands: Die Güterbeamtenfrage, ihre Bedeutung und Entwicklung in wirtschaftlicher, sozialer und rechtlicher Beziehung nebst

In 14 Vereinigungen sind 11 077 Beamte organisiert, die sich im Verbande der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands, 1903 in Berlin gegründet, eine Zentralinstanz geschaffen haben. Die Isolierung des einzelnen in seinem Arbeitsbereiche, die unmittelbare Beziehung zu seinem Arbeitgeber, in die ihn der Beruf täglich bringt, das patriarchalische Milieu, das Gesinderecht, das im wesentlichen seinen Dienstvertrag regelt, lassen die bisherige Mangelhaftigkeit der Organisation dieser Privatbeamtengruppe verstehen, und sind auch die Erklärung dafür, daß deren Programm weniger intransigente Tendenz verrät, als die Mehrzahl der sonstigen Privatbeamtenorganisationen. Der Verband der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands betont vielmehr ausdrücklich die Interessengemeinschaft zwischen den Beamten, den Besitzern und der ganzen Landwirtschaft [51]) und verfolgt seine Ziele mit Unterstützung der Gutsherren. Für die Erreichung des Verbandszweckes: Wahrung und Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen sämtlicher Güterbeamten Deutschlands erstrebt er in erster Linie den Befähigungsnachweis und die Angliederung eines paritätischen Stellennachweises an die Landwirtschaftskammern. Der Verband erwartet hiervon folgende Vorteile:

1. Ungeeignete, minderwertige Elemente, die sich als solche bald herausstellen werden, können planmäßig ausgemerzt werden.

2. Unbillige Ansprüche von seiten der Stellensuchenden sollen auf das richtige Maß zurückgeführt werden, zugunsten der wirklich leistungsfähigen Elemente.

3. Es läßt sich durch Ernennung von Vertrauensmännern (Ehrenräten) aus den Kreisen der Besitzer und Beamten ein bequem und kostenlos funktionierender Auskunftsdienst errichten, durch den beiden Teilen vielfache Enttäuschungen erspart werden.

4. Fortlaufend müßten die Besitzer und Betriebsleiter darauf hingewiesen werden, daß sie ihren Beamten bei deren Abgange wahrheitsgetreue und ausführliche Zeugnisse ausstellen. Die Praxis der von uns selbst ausgeübten Stellenvermittelung ergibt die Erfahrung, daß sogar über Beamte, welche die vorzüglichsten Zeugnisse besitzen, bei persönlicher Erkundigung die Auskunft im gegenteiligen Sinne ausfällt. Durch ein solches Verfahren wird nicht nur dem Beamten eine falsche Meinung über seinen Wert beigebracht, sondern auch sein nächster Brotherr kann dadurch schwer enttäuscht werden. Beide Teile leiden darunter.

5. Da ein offizieller Stellennachweis der Landwirtschaftskammern, der das Vertrauen der beteiligten Parteien genießt und der durch ausgiebige Reklame unterstützt wird, offenbar sich immer

---

Vorschlägen zur Hebung des Standes der Güterbeamten, Seite 42. Eberswalde 1908, E. u. C. Müller, G. m. b. H.

[51]) Heft 3 der Verbandsschriften, Die Güterbeamtenfrage, S. 5.

mehr einführen wird, so dürfte damit zugleich das zweckmäßigste Mittel gegeben sein zur energischen Bekämpfung der unlauteren Stellenvermittelung.

6. Da die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag viele unklare Bestimmungen, so z. B. über Kündigungsfristen, Gehaltszahlungen usw. enthalten, wäre es eine dankenswerte Aufgabe der Stellennachweise, wenn sie zur möglichsten Vermeidung von Streitigkeiten schriftliche Musterverträge mit Güterbeamten aller Kategorien festlegten, in denen die wichtigsten allgemeinen Bestimmungen enthalten sind.[52])

Die Verbandsbestrebungen sind hiernach von wesentlich anderen, sympathischen Tendenzen getragen als die im Vorausgegangenen geschilderten Bemühungen einzelner Privatbeamtenverbände zur Herbeiführung kollektiver Abmachungen über den Dienstvertrag und dürften in höherem Maße als „Friedensdokumente“ bezeichnet werden können, als jene Erscheinungen, denen zudem zweifellos ein weniger günstiges Prognostikon zu stellen ist.

VI. Inhalt und Grenzen eines Tarifvertrages für Privatbeamte.

Die Tariffrage für die Lohn- oder Akkordarbeit des Handarbeiters ist eine wesentlich andere als die Aufgabe, für geistige Vertragsarbeit tarifliche Festsetzungen zu treffen, was in dem fundamentalen Unterschied zwischen der Leistung der physischen Arbeitskraft des Lohnarbeiters und der vorwiegend geistigen Tätigkeit des Angestellten begründet ist. Das Produkt der ersteren ist innerhalb der einzelnen Berufsschichten überaus wenig differenziert und leicht ohne unbillige Härten gegen den einzelnen mit demselben Entlohnungsmaß meßbar. Wenn z. B. der für Hamburg-Altona geltende Steinsetzertarif festsetzt, daß der Geselle für jede Arbeitsstunde 60 Pfg., der Rammer und Plattenleger 55 Pfg. erhält, so ist dies ohne Beeinträchtigung des einzelnen möglich, weil die Natur der Arbeit und die Art ihrer Durchführung gewährleistet, daß in der Zeiteinheit jeder ein gleiches Arbeitsprodukt liefert. Eine derartige Einheitlichkeit in der Leistung und deren Meßbarkeit mit demselben Maß hört auf, wo ihr etwas Persönliches, Individuelles anhaftet. Diese persönliche Note findet sich im Tätigkeitsbereich des geistigen Arbeiters, des Privatbeamten. Indessen müssen wir hier von vorneherein auf einen Grundirrtum der modernen Privatbeamtenbewegung hinweisen, der vermieden werden muß, wenn man in der Frage, ob auch der Dienstvertrag des Privatangestellten kollektiven Abmachungen zugänglich ist, zu einem den realen Verhältnissen entsprechenden Urteil gelangen will. Die Führer in dieser Bewegung

---

[52]) Heft 3 des Verbandes, Die Güterbeamtenfrage, S. 33, 34.

behaupten die Existenz einer homogenen, aus wirtschaftlich und sozial Gleichgestellten bestehenden Privatbeamtenschaft, die als in sich geschlossene „Klasse“ dem Unternehmertum gegenüberstehe. In der Bekämpfung einer Minderheit, welche diese Gleichartigkeit nicht anerkennen will, haben die führenden Standesgenossen Unterstützung seitens Vertretern der Wissenschaft gefunden, die den Begriff des „differenzierten Standesbewußtseins“ prägten und ihm die Bedeutung eines unbegründeten Standesdünkels unterschoben. Überspanntes Standesbewußtsein schlechtweg und insonderheit das sogenannte „differenzierte Standesbewußtsein“ sind Krankheiten der Privatbeamten, die mir auf Schritt und Tritt begegnen,“ schrieb Professor Dr. Harms-Jena dem Deutschen Werkmeister-Verband,[1]) und Brunhuber bezeichnet dieses psychologische Moment in der Privatbeamtenbewegung als „die Tragödie des Versinkens eines geistig höher stehenden Standes zu der wirtschaftlichen Klasse des „geistigen Proletariats“.[2]) Und doch entspricht nichts mehr den tatsächlichen Verhältnissen, als die Behauptung, daß die Privatbeamtenschaft durchaus keine Klasse völlig gleichgestellter, gleich interessierter Erwerbstätiger sei, daß innerhalb dieser Bevölkerungsgruppe Angehörige ganz verschiedener Gesellschaftsschichten einander gegenüberstehen, deren Interessen durchaus nicht parallel laufen. Man bedenke die Beamtenhierarchie eines modernen Unternehmens: Generaldirektor, Direktoren, Subdirektoren, Prokuristen, Archivare, Abteilungsvorsteher und deren Stellvertreter, Bureauvorsteher mit ihren Stellvertretern, Kassierer, 1. und 2. Buchhalter, Hilfsbuchhalter, selbständige Korrespondenten, Hilfskorrespondenten, Stenographen und Maschinenschreiber, Schreiber und Registerführer, Registratoren und Hilfsregistratoren, Expeditionsbeamte mit ihren Hilfsorganen und sonstiges Hilfspersonal: alle mit Ausnahme des Portiers und Boten sind „Privatbeamte“, und doch wird niemand behaupten wollen, daß es sich um wirtschaftlich und beruflich gleichinteressierte, einen geschlossenen Stand bildende Personen handelt. Herkunft, Erziehung, Bildung, Lebensanschauung, gesellschaftliche Stellung, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sind so verschiedenartig, wie sie nur sein können. Gemeinsam ist allen nur, daß sie weder selbständige Unternehmer, noch mit dem Charakter eines öffentlichen Beamten bei einer staatlichen oder kommunalen Behörde angestellt sind, sondern zur Leistung von Arbeit, die nicht solche des gewerblichen Lohnarbeiters ist, von einer Einzelperson oder einer Erwerbsgesellschaft durch den Dienstvertrag verpflichtet sind, derart,

[1]) Schriften des Deutschen Werkmeister-Verbandes, Heft V: Vor der Entscheidung! 16 Gutachten zur Frage der Pensionsversicherung der Privatangestellten, Seite 24. Düsseldorf 1907, Deutscher Werkmeister-Verband.

[2]) Robert Brunhuber, Der kollektive Arbeitsvertrag und die Privatbeamten, in der Sozialen Praxis, XVI (1906/07, Sp. 309, 310.

daß weitaus die meisten auf Kündigung, nicht auf Lebenszeit mit Pensionsberechtigung dem Unternehmen eingegliedert werden. Die Bewegung zur Herbeiführung einer staatlichen Pensions- und Hinterbliebenen-Versicherung der Privatangestellten hat in erster Linie Veranlassung gegeben, von einer Gleichheit aller Privatbeamteninteressen zu sprechen. Insbesondere betonten die Vertreter der gewerkschaftlichen Organisationen die Notwendigkeit, alle Privatbeamten ohne Unterschied der zu schaffenden Zwangsversicherung zu unterstellen und den Privatbeamtenstand nicht in eine Ober- und Unterschicht zu scheiden.[3]) Bezüglich einer ausreichenden Sicherstellung der Zukunft, der Zeit des Alters usw. mag man vielleicht eine Interessengemeinschaft aller Privatbeamten erblicken, soweit die Frage an sich in Betracht kommt. Ob die Ausdehnung der Reichs-Zwangs-Versicherung auf alle Privatbeamte ohne Rücksicht auf die Höhe des Arbeitseinkommens volkswirtschaftlich berechtigt oder überaus bedenklich ist, ist hier nicht zu erörtern. Unzweifelhaft ist aber das Bedürfnis, die Zeit des Alters, sowie die Zukunft der Angehörigen bei vorzeitigem Tode des Ernährers durch entsprechende Vorsorge sicher zu stellen, ebenso differenziert, wie alle anderen Lebensansprüche der verschiedenen Privatbeamten, und das Maß der Fürsorge, welches durch eine allgemeine Pflichtversicherung nach den Forderungen des Hauptausschusses geschaffen werden soll, ist für die obere Schicht der Privatbeamten ebenso unzureichend, wie es für die unterste und untere Schicht reichlich sein würde. Aber auch, wenn man eine gewisse Interessengemeinschaft aller Privatbeamtenschichten in dieser Pensionsversicherungsfrage zugeben will,[4]) zwingen doch die tatsächlichen Verhältnisse, das Vorhandensein nicht nur einer vertikalen Gliederung der Privatbeamtenschaft, nach Beruf und Beschäftigungsart, sondern auch eine horizontale Gliederung nach der individuellen Eigenart der Leistung, deren persönlichen Note anzuerkennen. Es gibt zahlreiche nicht gewerbliche Arbeitnehmer, die die unterste und breiteste Schicht der Privatbeamtenschaft bilden,

---

[3]) Bericht des Hauptausschusses über seine Tagung am 21. und 22. November 1908 in Berlin, Seite 17. Hamburg 1909, Hauptausschuß für staatliche Pensions-Versicherung der Privatangestellten.

[4]) Der Hauptgrund der Forderung, alle Gehaltsklassen in die Zwangsversicherung einzubeziehen, ist die geringe Invaliditätsgefahr der besser gestellten Privatbeamten, die durch ihre höheren Beiträge die Versicherung leistungsfähiger gestalten werden: „Wir haben großes Interesse, sämtliche Privatangestellte aufzunehmen, denn zweifellos wird in den höheren Klassen das Invaliditätsrisiko geringer, da diese höheren Klassen weit mehr wie die unteren Klassen für die Erhaltung ihrer Gesundheit sorgen können. Es ist ein Unterschied, ob man jährlich eine Badereise machen und alle möglichen Heilanstalten aufsuchen kann, oder ob man arbeiten muß, bis man gezwungen ist, wegen mit Erwerbsunfähigkeit verbundener Krankheit die Arbeit einzustellen.“ Bericht des Hauptausschusses, Seite 17.

deren Leistung ein derartiges persönliches Moment nicht anhaftet. Ein Versicherungsunternehmen z. B. beschäftigt zahlreiche Personen, deren Tätigkeit tagaus, tagein im Schreiben von Prämienquittungen, Policen und Policennachträgen, Adressenschreiben, schematischen Registerführen und dgl. besteht. Jedes größere kaufmännische und industrielle Unternehmen hat ein gleiches, immer mehr steigendes Bedürfnis nach Arbeitskräften für ähnliche untergeordnete Arbeiten, die keinerlei besondere Anforderungen an Intelligenz, persönliche Tüchtigkeit, Zuverlässigkeit und erhöhtes Pflichtgefühl stellen, deren volkswirtschaftlicher Wert kaum höher einzuschätzen ist als das Arbeitsprodukt des Handarbeiters. Der Lohnarbeiter am Schmelzofen, der das Erz zum Glühen bringt und in die Formen leitet, vollzieht wohl keine minderwertigere Leistung als der Schreiber im Kontor, der an Hand der Fakturen das Wareneinkaufsbuch führt, Briefe kopiert und expediert, die Registratur in Ordnung hält oder dergleichen. Darin liegt keine Unterschätzung der geistigen Arbeit. Der geistigen Tätigkeit der leitenden Männer eines Unternehmens, die es tragen und ihm die Richtung geben und sich dabei auf untergebene Mitarbeiter stützen müssen, wird niemand die hervorragende Bedeutung absprechen. Es ist aber ein volkswirtschaftlich-ethisches Unrecht, wenn man die Arbeitsleistung des Handarbeiters unterschiedslos den Leistungen all derjenigen unterordnen will, die als „Angestellte" einem Unternehmen angegliedert sind. Tatsächlich besteht bei vielen der Unterschied nur im Arbeitsgewand und in den Schwielen der Faust. Es ist dies eine Binsenwahrheit, die wir aber an keiner Stelle der in den letzten Jahren so reichlich aufgetretenen Literatur der Privatbeamtenbewegung zum Ausdruck gebracht finden konnten. Um so mehr ist es Pflicht der objektiven Untersuchung, auf einen derartigen Grundirrtum, eine derartige Verschleierung der tatsächlichen Verhältnisse hinzuweisen.

Eng verknüpft hiermit ist die nahezu als Selbstverständlichkeit hingenommene Behauptung, daß die moderne Wirtschaftsentwicklung die Tendenz habe, den Stand der Privatbeamten zu proletarisieren, ihn auf das Niveau der Lohnarbeiterschaft herabzudrücken, und daß schon hieraus eine allgemeine Interessengemeinschaft aller Privatbeamten herzuleiten sei. Die rein äußerliche statistische Feststellung, daß die Zahl derjenigen, welche als Angestellte tätig sind, und deren wirtschaftliches Niveau das des Arbeiters kaum oder nur wenig übersteigt, soll hierfür der Beweisgrund sein. Die tatsächlichen Verhältnisse sind die, daß die steigende Industriealisierung unserer gesamten Volkswirtschaft in steigendem Maße Arbeitsleistungen erfordert, die nicht in die Arbeitssphäre des Lohnarbeiters fallen, ohne Leistungen höherer Art zu sein. Auf diesem Arbeitsgebiete vollzieht sich das Anwachsen des Angestelltenstandes, und zwar nicht in der Weise, daß geistige Arbeiter aus dem Bereiche höherer Leistungen auf jenes herabgedrückt werden. Auch das Arbeitsfeld der höheren geistigen Tätigkeit hat sich naturgemäß

mit der Expansion unseres Wirtschaftslebens ganz bedeutend erweitert und bietet einer stets wachsenden Zahl von Privatbeamten eine günstige Gelegenheit zur produktivsten Verwertung ihrer Arbeitskraft. In das ständig wachsende Arbeitsgebiet der niederen Schicht der Privatbeamten strömt dagegen erfahrungsgemäß der Nachwuchs der besseren Lohnarbeiterschaft, der Subalternbeamten, kleinen Handwerker, Krämer und dergleichen, die darin einen gesellschaftlichen Aufstieg ihrer Söhne, ein besseres Los, auf keinen Fall ein soziales Sinken erblicken. Gewiß wird es vorkommen, daß in diese auch aus einer höheren Gesellschaftsschicht Arbeitskräfte eintreten und dauernd in ungünstigeren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen verbleiben, als sie nach Herkunft und Ausbildung erwarten durften. Dies ist indessen keine neue Erscheinung. Die menschliche Gesellschaft hat stets in einem Erneuerungsprozeß gestanden, zeigt ein ständiges Auf und Ab: Degeneration der Oberen, Aufwärtsstreben tüchtiger Kräfte der Unteren könnte man ein sozialbiologisches Naturgesetz nennen, an dem die wirtschaftliche Entwickelung unserer Zeit unschuldig ist. Die Vertreter der Proletarisierungstheorie weisen mit Vorliebe auf den Dr. ing. und Dr. chem. hin, der nach langjähriger Hochschulbildung für 100 bis 120 Mark Stellung findet. Das ist aber noch lange kein Beweis dafür, daß das moderne privatwirtschaftliche System von der Tendenz beherrscht ist, die Bezahlung hochgebildeter Kräfte möglichst niedrig zu gestalten. Eine derartige Beurteilung der Verhältnisse ist eine rein äußerliche, oberflächliche, ein Einfluß der traditionellen Selbstverständlichkeit, mit der das akademisch gebildete Beamtentum nach zurückgelegter Examensreihe in den sicheren Genuß steigender Einkünfte zu treten gewohnt ist in einem Tätigkeitsbereich, in dem eine Konkurrenz der tüchtigeren und tüchtigsten Kräfte mit der Aussicht auf besondere wirtschaftliche Vorteile nahezu gänzlich ausgeschlossen ist. Ganz anders liegen die Verhältnisse auf dem Arbeitsfeld des Privatbeamten. Hier fragt man nicht nach Theorie und Titel, hier gilt der einzelne so viel, als er in der Praxis zu leisten vermag. Daß diese Leistungsfähigkeit durch höhere Schulbildung, insbesondere durch Hochschulbildung eine besondere Steigerung erfährt, ist selbstverständlich. Geniale Köpfe mit praktischer Veranlagung werden durch sie für die höchsten Leistungen befähigt werden. Durchschnittstalente werden durch sie imstande sein, mehr zu leisten, als gleich veranlagte ohne gleiche theoretische Schulung. Bei anderen dagegen, insbesondere solchen ohne praktische Veranlagung werden die aufgewandten Erziehungs- und Ausbildungskosten zum toten Kapital, sie eignen sich nicht für das heute die hochgespanntesten Anforderungen stellende wirtschaftliche Leben, in dem im Gegensatz zur Welt des staatlichen Beamtentums gewissermaßen an jedem Tag der Befähigungsnachweis neu zu erbringen ist. Dies ist anderseits die Quelle eines ständigen Aufstiegs tüchtiger Kräfte der niederen Bevölkerungs-

schichten, denen die häuslichen Verhältnisse die schulmäßige Ausbildung nicht ermöglichten, die Praxis aber Gelegenheit bietet, ihre Fähigkeiten gleichwohl in ausgiebigster Weise zu entfalten, insbesondere auf dem Arbeitsgebiete der technischen Privatbeamten. Die bereits erwähnte Erhebung über die wirtschaftliche Lage der technisch-industriellen Beamten in Groß-Berlin lieferte hierfür überraschende, nach dieser Seite hin noch gar nicht gewürdigte Zahlen. Darnach hätten von je 100 technischen Angestellten[5])

ein Einkommen von	mit abgeschlossener Hochschulbildung	ohne abgeschlossene Hochschulbildung
unter 1800 Mk.	24,04	25,34
1800—2400 Mk.	36,54	19,44
2400—3000 Mk.	14,90	17,47
3000 Mk. und mehr	24,52	37,75
	100,00	100,00

Dr. Jaeckel kommt zu folgenden abschließenden Feststellungen: „Es ergibt sich hieraus, daß die technischen Privatbeamten mit abgeschlossener Hochschulbildung trotz des höheren Lebensalters im Einkommen schlechter gestellt sind als diejenigen Beamten, die einen Abschluß der Studien nicht erlangen konnten. So hatten z. B. ein jährliches Einkommen von noch nicht 2400 Mark 60,58 Prozent der Beamten mit Abschlußprüfung gegenüber nur 44,78 Prozent der Beamten ohne abgeschlossene Hochschulbildung. Von den letzten hatten dagegen 55,22 Prozent bzw. 37,75 Prozent ein Einkommen von 2400 bzw. 3000 Mark und mehr, während bei den technischen Privatbeamten mit Abschlußprüfung nur 39,42 Prozent bzw. 24,52 Prozent ein Einkommen von 2400 Mark und 3000 Mark und mehr hatten."

Die Tatsache, daß akademisch vorgebildete Privatbeamte schlecht bezahlt werden, ist mithin an sich noch gar kein Beweis für die behauptete Proletarisierung und die vermeintliche Interessengemeinschaft aller Privatbeamten. Lediglich die Gehaltsangabe irgend eines Angestellten mit höherer Schulbildung oder ohne solche besagt nichts; sie erhält Vergleichswert nur dann, wenn ihr die Leistung gegenübergestellt wird. Diese in Verbindung mit jener geben den Maßstab für die horizontale Gliederung des Privatbeamtenstandes, die wir behaupten. Ohne daß sich innerhalb der einzelnen Gruppen eine bestimmte Grenzlinie theoretisch ziehen läßt, scheiden sich in Wirklichkeit die Privatbeamten in eine solche Schicht von Arbeitnehmern, deren Leistungen irgendwelche individuelle Eigenart nicht zukommt, die in den Komplex der unzähligen Funktionen, welche die Gesamtheit eines Unternehmens ausmachen, nur eine untergeordnete Rolle spielen, und eine solche übergeordneter Bedeutung. Für den Kreis jener Dienstverpflichteten dürften ohne besondere Schwierigkeiten, und ohne besonderen volkswirtschaftlichen

[5]) Dr. Reinhold Jaeckel, a. a. O., Seite 68.

Schaden anzurichten, kollektive Abmachungen für den Einzeldienstvertrag nach dem Vorbilde der Arbeitertarifabmachungen zu treffen sein. Es soll auch nicht geleugnet werden, daß die wirtschaftliche Lage dieser Angestellten zum Teil recht dürftig ist, und daß tarifliche Festsetzungen für sie von großer Bedeutung sein würden. Für alle diejenigen Angestellten aber, die durch ihre Leistungen und persönlichen Eigenschaften über jene Schicht emporragen, deren Funktionen besondere Kenntnisse und Fertigkeiten, ein ausgeprägtes Pflichtgefühl und unbedingte Zuverlässigkeit erfordern, ist eine schematische Übertragung der Entlohnungsmethode, wie sie bei den Handarbeitern üblich, zum Teil in der Natur der Arbeitsleistung begründet ist, unmöglich. Hier kommen persönliche Werte in Betracht, die überaus individuell zu messen sind und im Wege kollektiver Abmachungen niemals schematisiert und tarifiert werden können. Handlungsgehilfen, Verkäufer mit derselben Vorbildung und denselben Kenntnissen können dem Prinzipal in ganz verschiedenem Maße wertvoll sein, je nachdem der eine es etwas mehr versteht, sich der Kundschaft anzupassen, den schwierigen Käufer besser zu nehmen versteht, persönliches Empfinden in höherem Maße zurückzudrängen weiß, als sein Kollege. Wie überaus verschieden ist die Wertschätzung eines Buchhalters, eines Korrespondenten oder eines sonstigen Angestellten, je nachdem er mehr oder weniger die Interessen seines Chefs zu den seinigen macht, er in jenen zahlreichen Fällen des geschäftlichen Lebens, wo er eine Maßnahme treffen oder auch unterlassen kann, ohne daß man von einer Pflichtverletzung sprechen könnte, sich aber gleichwohl der Mühe unterzieht, aus Berufsfreudigkeit und in Ausübung einer besonderen Diensttreue, die mehr zu leisten drängt, als der g e s e t z l i c h e Begriff der „vereinbarten Dienste“ enthält. „Auch unausgesprochen gehört dem deutschen Dienstrecht persönliche Treue zu,“ meint Dernburg in seinem „Bürgerlichen Recht“ (Band 3, S. 392), während B r a u n[6]) eine derartige Auffassung des Dienstvertrages nicht mehr in Übereinstimmung mit der modernen Entwickelung im gewerblichen Leben bringen kann und der Ansicht ist, daß man auch beim Dienstvertrag wie bei jedem anderen Vertragsgeschäft mit der allgemeinen Verpflichtung zu Treu und Glauben auskommen und der Angestellte, „welcher mit dem Abschluß des Dienstvertrages prinzipiell das egoistische Interesse, seinen Lebensunterhalt zu gewinnen und nicht irgendwelche allgemeinen ethischen Interessen verfolgt, auch innerhalb des Dienstvertrages und namentlich bei Auflösung desselben seine Interessen insoweit wahren und denen des Prinzipals voranstellen kann, als dies der allgemeine Anstand und die Verkehrssitte gestattet“. Daß eine derartige Auffassung in der bestehenden Kodifizierung des Rechts des Dienstvertrages und insbesondere in der

---

[6]) Koalitionsrecht und Treupflicht, in „Das Gewerbe- und Kaufmannsgericht“, 11. Jahrgang (1906), Spalte 328.

Spruchpraxis der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte eine Stütze findet, soll unbestritten sein. Ebenso unbestritten ist, daß in dem, was sich über das Niveau derartiger, lediglich durch das Rechtsgeschäft des Dienstvertrages vereinbarter und begrenzter Leistungen erhebt, sich diejenigen Persönlichkeitswerte betätigen, welche den Angestellten dem Arbeitgeber zu einer Stütze machen und diesem einen Maßstab zur Gegenleistung bieten, der tariflichen Abmachungen niemals zu Grunde gelegt werden kann. An diesen Wesenseigentümlichkeiten des Verhältnisses zwischen Prinzipal und Angestellten muß deshalb jeder Versuch scheitern, schablonenhaft Form und Inhalt eines die Arbeitsverhältnisse von Lohnarbeitern regelnden Tarifvertrages auf die Verhältnisse von Privatangestellten zu übertragen, wenigstens solcher, die tatsächlich Dienste höherer Art leisten. Eine tarifliche Abmachung etwa der Art: Der seine Lehrzeit beendende kaufmännische Lehrling erhält für das erste Gehilfenjahr 1200 Mark, vom zweiten Jahre ab eine jährliche Zulage von 120 Mark, vom 7. Gehilfenjahre eine jährliche Zulage von 100 Mark bis zum Höchstgehalt von 2100 Mark würde bei allgemeiner Geltung ein ökonomisches Verhängnis für alle diejenigen Angestellten werden, welche durch Anlage, Fleiß und Pflichttreue sich über die unterste Schicht des Angestelltenstandes emporheben. Unter der Herrschaft des individuellen Arbeitsvertrages eröffnet sich auch heute noch für jeden tüchtigen und vorwärtsstrebenden Angestellten eine unbegrenzte Möglichkeit, seine Arbeitskraft in der fruchtbringendsten Weise zu entfalten und überaus lohnend dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Generelle tarifliche Abmachungen mit „Mindestgehalt“ und „Höchstgehalt“ wären Prämien auf Mittelmäßigkeit und Energielosigkeit auf Kosten der wirtschaftlich tüchtigsten und daher wertvollsten Kräfte und eine ungerechte Ausnutzung dieser volkswirtschaftlich bedeutsamsten Produktionsfaktoren zugunsten der weniger tüchtigen Elemente. Würde der Gedanke, die Gestaltung des Dienstvertrages der Angestellten grundsätzlich unter Zugrundelegung tariflicher Festsetzungen vorzunehmen, zur vorherrschenden Tendenz der Arbeitgeber, so würden die Angestellten und last not least die Gesamtheit die Leidtragenden sein. Das erste Ziel der Arbeitgeber bei einer derartigen Bewegung würde eine möglichst vollständige, einheitliche Zusammenfassung aller Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberorganisationen zwecks Ausschaltung jeder überbietenden Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt sein. Ein derartiges machtvolles Kartell mit der Intention, den Durchschnittspreis der geistigen Arbeitskraft möglichst herunterzudrücken, würde unberechenbaren volkswirtschaftlichen Schaden anrichten, indem es die heute gegebenen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt völlig umkehrt. Es ist eine unstrittige Tatsache, daß selbst in Zeiten tiefstehender Konjunktur tüchtige „erstklassige“ Kräfte geradezu gesucht werden, so groß das Überangebot der minderwertigen und Durchschnitts-Kräfte zu solchen Zeiten auch sein mag. Angestellte, deren Engagement für ein Unter-

nehmen einen Gewinn bedeutet, befinden sich heute nicht selten in der angenehmen Lage, sich von den verschiedensten Arbeitgebern umwerben zu lassen und sich in freier Wahl demjenigen zur Verfügung zu stellen, der ihnen die günstigsten, durch die Konkurrenz natürlich gehobenen Bedingungen zu bieten vermag. Daß derartige Verhältnisse für unser gesamtes Wirtschaftsleben von segensreichster Bedeutung sind, bedarf keiner weiteren Worte. Sie bergen eine reiche Quelle ständig fließender, unser industrielles und kommerzielles Leben befruchtender Kräfte. Sie begründen Arbeitsfreudigkeit, strebenden Optimismus, das Aufgehen im Beruf mit rastloser Pflichttreue, die dem wirtschaftlichen Egoismus des einzelnen das Gesamtwohl entgegenzusetzen bzw. deren Berührungsflächen erkennen lehren; sie verhüten, daß die besten Kräfte den Werte schaffenden Privatunternehmungen verloren gehen, wie sie heute fähige Köpfe der Beamtenhierarchie zu entführen ermöglichen. Insbesondere in Deutschland, wo uns das immer breiter werdende Beamtentum zu erdrücken droht, darf diese Quelle unserer rapiden Entwickelung zur Weltwirtschaft, der gewerbliche Individualismus mit dem privaten Arbeitsvertrag nicht verstopft werden. Hinsichtlich der natürlichen Produktionsfaktoren, der Bodenschätze und der geographischen Lage stehen wir in mannigfacher Hinsicht ungünstiger als unsere Hauptkonkurrenten, England und Amerika da. Wenn wir gleichwohl mit so überraschenden Erfolgen dieser Konkurrenz entgegentreten konnten, so nicht letzten Endes deshalb, weil die Nation als dritten Produktionsfaktor hervorragende körperliche und geistige Arbeitskräfte einzusetzen hatte. Unserer militärischen Überlegenheit schmeicheln wir gerne mit dem „nicht nachzumachenden preußischen Leutnant". Den Offizieren unserer Weltwirtschaft: dem Kaufmann, dem Ingenieur, dem Techniker usw., die Hand in Hand mit unseren Unternehmern unsere weltwirtschaftliche Stellung erobert haben und ständig heben, gebührt gleiche Anerkennung. Unser steigendes Volksvermögen, an dem alle Bevölkerungsschichten teilnehmen, ist die glänzendste Rechtfertigung unserer bestehenden Rechts- und Wirtschaftsordnung, mit der der individuelle Arbeitsvertrag aufs engste verknüpft ist. Ihm die Zwangsjacke kollektiver Abmachungen auf allen Gebieten, auch auf dem des Dienstvertrages des höheren geistigen Arbeiters anlegen zu wollen, wäre wirtschaftliche Selbstkastration, die dem an sozialpolitischen Versuchen so gesegneten Deutschen Reich an Stelle einer standesfreudigen, vorwärtsstrebenden Privatbeamtenschaft ein unwürdiges Eunuchentum einbringen würde. Die Elite unserer Privatangestellten will das freie Spiel der Kräfte auf dem Gebiete des Arbeitsmarktes nicht ausgeschaltet wissen. Birgt schon der Arbeitertarifvertrag, der dem weniger leistungsfähigen Arbeiter gleichen Lohn in Aussicht stellt wie dem tüchtigen, begabten und arbeitsfreudigeren, eine nicht zu unterschätzende, von den Arbeitgebern stets betonte Gefahr für unsere wirtschaftliche Stellung, so muß erst recht auf die Gefahren hingewiesen werden,

welche aus einer Schablonisierung der geistigen Potenzen erwachsen müssen. Man könnte in dieser Hinsicht von einer proletarisierenden Tendenz der Tarifgemeinschaften sprechen, die bei den heute schon bestehenden tariflichen Abmachungen von Privatangestellten nur deshalb nicht zur vollen Wirkung kommt, weil die Konkurrenz mit ihrer besseren Bezahlung einen stärkeren Gegendruck ausübt. In dem an anderer Stelle behandelten Tarifvertrag, der zwischen dem Zentralverban dder Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands (Sitz Hamburg) und der Großeinkaufs-Gesellschaft deutscher Konsumvereine m. b. H. in Hamburg abgeschlossen ist, wird ein Höchstgehalt von 2100 Mark vereinbart. Daß es die Absicht der Arbeitgeberin war, die Gehilfen grundsätzlich nicht über das genannte Höchstgehalt aufsteigen zu lassen, geht aus der in den Tarifvertrag aufgenommenen Übergangsbestimmung hervor: „Denjenigen Angestellten, denen bisher höhere Gehälter, als wie vorstehend normiert, gezahlt wurden, sind diese weiter zu gewähren.“ Die in den Konsumvereinen als Arbeitgeber auftretenden Arbeiter haben das psychologisch verständliche Bestreben, den Angestellten wirtschaftlich und gesellschaftlich herabzudrücken, die Grenzen zwischen Lohnarbeiterschaft und Gehilfenschaft zu verwischen. Der Konkurrenz privatwirtschaftlicher Unternehmungen müssen sie indessen heute noch Rechnung tragen, da es sonst die tüchtigeren kaufmännischen Gehilfen recht bald vorziehen würden, ihre Kraft dem Einzelunternehmer, der bereit ist, sie ihren Fähigkeiten und Leistungen entsprechend zu bezahlen, zur Verfügung zu stellen. Tatsächlich vermochte denn auch die Großeinkaufs-Gesellschaft nicht das tarifliche Höchstgehalt als Norm durchzuführen. Von den zurzeit beschäftigten 158 männlichen Angestellten übersteigen 110 das im Tarif festgesetzte Höchstgehalt nicht, während 48 höhere Beträge beziehen: 4 je 2200, 1 2250, 8 je 2400, 1 2550, 6 je 2700, 1 2850, 9 je 3000, 5 je 3150, 1 3200, 1 3300, 3 je 3600, 1 3900, 1 4000, 1 4200, 1 4500, 1 4800, 2 je 5100, 1 5400 Mark.[7]) Wäre die privatwirtschaftliche Konkurrenz heute bereits in höherem Maße ausgeschaltet, oder wären die kaufmännischen Einzelunternehmer in einer ähnlichen völlig abgeschlossenen Weise organisatorisch zusammengefaßt wie die Konsumvereine und in völliger Verkennung dessen, was ein wirtschaftlich möglichst günstig gestellter Gehilfenstand für ihre Unternehmungen bedeutet, von einer ähnlichen Tarifmanie befangen, so würde die Privatbeamtenschaft, die sich heute als Kern des Mittelstandes bezeichnet, von diesem ausgeschieden und in ihrer Gesamtheit dauernd auf der Stufe derjenigen festgehalten, welche heute, wie wir darzulegen gesucht haben, die untere Schicht des sogenannten Privatbeamtenstandes bilden. Für diese Schicht erscheint, wie bereits bemerkt, die Möglichkeit kollektiver Abmachungen für die Gestaltung des Anstellungsvertrages,

---

[7]) Merkuria. Zeitschrift des Verbandes kath. kaufm. Vereinigungen Deutschlands, 29. Jahrgang (1909), Seite 41.

einschließlich der Entgeltbestimmungen zu bejahen zu sein. Der Tarifvertrag soll verallgemeinern, generelle Festsetzungen der einzelnen Bestimmungen des individuellen Arbeitsvertrages treffen. Er setzt deshalb generelle Leistungen von Arbeitnehmern, die wenig differenzierte Lebensansprüche besitzen, voraus. Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Die Leistungen der unteren Bureauangestellten wie derjenigen technischen Beamten, die vorwiegend schematische Arbeiten verrichten und mehr oder minder ausschließlich reproduktiv tätig sind, derjenigen Handlungsgehilfen, die auf die innere Gestaltung, die Organisation des Geschäfts nicht oder nur gering einwirken, sondern gewissermaßen an der Peripherie des Betriebes ihre untergeordneten Funktion verrichten, das große Heer der unteren Buchhalter, Kontoristen, Expedienten, Maschinenschreiber und dgl. lassen eine generelle Abschätzung ihres Mindest- und Höchstwertes unter Berücksichtigung der übrigen bei der Bestimmung der Arbeitsrente einwirkenden Faktoren zu. Unter der herrschenden Lohnpraxis ist die Höhe des Arbeitslohnes ein Kompromiß dreier Rücksichten: das Bedürfnis des Arbeitnehmers, das Interesse des Arbeitgebers wie des Wohles der Gesamtheit. Werden die beiden ersten Momente in ihrer Einwirkung auf die Höhe des vereinbarten Lohnes im wesentlichen durch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage bestimmt, so gleicht das dritte, das soziale Moment Kursschwankungen zugunsten des wirtschaftlich Schwachen, des Arbeitnehmers, aus. „Die Gegenwart liefert fortdauernd den Beweis, daß die menschliche Arbeitskraft nicht rein mechanisch — naturgesetzlich — nach dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage bestimmt wird, sondern soziale Momente mitmirken, die je nach der Kulturstufe einen sehr verschiedenen Einfluß ausüben.“ [8]) Kollektive Abmachungen im Bereiche dieser Arbeitskräfte gleichen Unterschiedlichkeiten und Willkürlichkeiten aus, die leicht entstehen, wenn unter Einwirkung der oben genannten Faktoren der einzelne isoliert den Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abschließt. Ziel der Arbeitnehmerorganisationen ist es dabei, die Bewertung der menschlichen Arbeitskraft als Ware, für deren Preis das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage maßgebend ist, hintanzuhalten, die Einwirkung unterbietender Konkurrenz möglichst auszuschalten, während die Arbeitgebervertretung ihr Interesse vornehmlich in der Richtung wahrzunehmen hat, daß nicht ein Arbeitspreis festgelegt wird, dessen Höhe in keinem Verhältnisse zum privat- und volkswirtschaftlichen Werte der Einzelleistung steht. Die Normierung eines Mindestlohnes ohne Rücksicht auf die Qualität der Leistung mag sozialistischen Utopisten eine Forderung der Menschenrechte dünken; sie wissenschaftlich als begründet anerkennen heißt die Grundlage unseres gesamten Wirtschaftslebens zerstören, Verschleuderung und Ramsch-

---

[8]) J. Conrad, Grundriß zum Studium der politischen Ökonomie. Erster Teil: Nationalökonomie, Seite324. Jena 1907, Gustav Fischer.

manie eines Bankrotteurs zum volkswirtschaftlichen Grundsatz erheben. Der Hauptversammlung 1909 der Allgemeinen Vereinigung deutscher Buchhandlungsgehilfen lag ein Antrag der Landesvereinigung Brandenburg-Pommern vor:

„Die Hauptversammlung protestiert gegen den Versuch der Prinzipale, die Forderung nach Gewährung von Mindestgehältern mit der nach Mindestleistung zu verquicken, weil die Gehälter besonders auf den unteren Stufen, ja doch fast nie nach den jeweiligen Leistungen, sondern nach schablonenhafter Gewohnheit bestimmt werden, und weil eine alte Erfahrung lehrt, daß derjenige, der in einem Geschäft nicht zu gebrauchen ist, entlassen wird, gleichviel, ob ihm hundert Mark oder hundertundzwanzig Mark Gehalt bei seinem Engagement bewilligt worden sind.“ [9])

Die Unreife solcher Anschauungen von „Privatbeamten“, der Elite der Handlungsgehilfen, als welche sich die Buchhandelsgehilfen betrachten, wirkt mit der Naivität ihrer Begründung nahezu erheiternd. Die Lohnarbeiterschaft hat die volkswirtschaftliche Berechtigung der Prinzipalsforderung, daß einem Mindestlohn eine Mindestleistung gegenüberstehen müsse, anerkannt, und dadurch sich auf einen Boden gestellt, auf den auch die Arbeitgeber folgen können.[10]) Wer nicht eine Arbeitsleistung aufzuweisen hat, die in

---

[9]) Buchhändler-Warte, Organ für die Interessen der Gehilfenschaft des Buch-, Kunst- und Musikalienhandels, 12. Jahrgang (1909), Seite 277.

[10]) Bemerkenswert ist die Begründung der Leistungsklausel in dem am 30. April 1908 in Berlin abgeschlossenen Normal-Tarifvertrag für das Malergewerbe in Deutschland: „Für die Entscheidung der grundsätzlichen Streitfrage in § 2 hinsichtlich einer Bestimmung über die Leistungsfähigkeit ist davon auszugehen, daß beide Parteien ein vitales Interesse daran haben, daß im deutschen Malergewerbe nur gut qualifizierte und entsprechende Arbeit liefernde Gehilfen tätig sind. Nachdem nun durch die seit Frühjahr 1907 für ganz Rheinland und Westfalen sowie in München bestehenden Kollektivverträge tatsächlich erwiesen ist, daß im Malergewerbe die Einführung einer Leistungsverpflichtung in der Praxis möglich ist, haben die Unparteiischen kein Bedenken getragen, die grundsätzlich richtige Forderung, daß einer Lohnleistung eine entsprechende Arbeitsleistung gegenüberzustehen habe, für das Malergewerbe durch Vorschrift einer angemessenen Gegenleistung festzulegen. Für viele Lohngebiete wird diese einfache Bestimmung genügen, zumal der Hauptverband der Deutschen Arbeitgeberverbände im Malergewerbe erklärt hat, seine Ortsverbände nicht zu weiteren Schritten beeinflussen zu wollen. Wo man indessen weiter gehen will, soll als Maßstab für die Angemessenheit der Gegenleistung eine paritätisch von der örtlichen Tarifüberwachungskommission aufgestellte Norm gelten. Diese Norm ist unter Zugrundelegung normaler Verhältnisse für einfache Maler- und Anstreicherarbeiten an Neubauten und größeren Privatarbeiten aufzustellen.

Unter den besonderen Verhältnissen und unter Berücksichtigung der jüngsten Vorkommnisse im Malergewerbe haben die Unparteiischen trotz mancher

ihrem Werte einer allgemein vereinbarten Gegenleistung entspricht, hat keinen Rechtsgrund, aus dem er diese beanspruchen könnte. Ist er schuldlos an der geringeren Leistungsfähigkeit, so hat ihm die öffentliche Fürsorge Beistand zu leisten. Ist die minderwertige Leistung eine Folge schuldhaften Verhaltens: Trägheit, Nachlässigkeit, Alkohol usw., so scheidet er auch für diese aus.

Andererseits ist nicht zu leugnen, daß infolge eines Überangebots an Hilfskräften für untergeordnete Arbeiten, insbesondere durch das sich steigernde Eindringen weiblicher Arbeitskräfte in die Berufssphäre der Privatbeamten manche Arbeitgeber veranlaßt werden, die Bezahlung auf einer bedenklich niedrigen Höhe zu halten. Es ist dies aber nicht immer ein Ausfluß eines wenig sozial gerichteten Empfindens. Insbesondere die Arbeitgeber des Mittelstandes, in erster Linie Angehörige des Detailhandels sind bei der allgemeinen wirtschaftlichen Misere dieses Gewerbes oftmals nicht in der Lage, hohe Gehälter zu zahlen. Die Konkurrenz des Großkapitals im Warenhaus, Versand- und Abzahlungsgeschäft, des Konsumvereins, in erster Linie aber die volkswirtschaftlich bedenkliche Übersetzung des Detaillistenstandes haben den Boden, auf dem ein kräftiger gewerblicher Mittelstand sich entwickeln kann, zerstört. Die Erhaltung eines breiten, gesunden, leistungsfähigen, selbständigen Mittelstandes ist eine nationale und volkswirtschaftliche Notwendigkeit. Diese gibt aber nicht jedem, der heute einen Kramladen eröffnet, das Recht auf Existenz als selbständiger Kaufmann. Die „Allzuvielen" dieses Standes sind ein Ballast für das Fortkommen der tüchtigeren Elemente, sowohl der selbständigen Kaufleute wie der Gehilfenschaft. Wir haben bereits im ersten Kapitel die Einwirkung kollektiver Abmachungen auf die Sanierung der einzelnen Gewerbe berührt. Fanny Imle erblickt in dem prinzipalsseitigen Tarifeifer, der sich durch die ganze Geschichte des Buchdruckergewerbes verfolgen läßt, „eine deutliche, wenngleich nicht zahlenmäßige Anerkennung des Wertes der Abmachungen für den Arbeitgeber und den Beruf überhaupt".[11]) In der Beseitigung der Schmutzkonkurrenz eröffnet sich tatsächlich die Aussicht einer Interessengemeinschaft zwischen dem kleingewerblichen Unternehmertum

---

Bedenken sich dahin entschieden, für nicht angemessene Gegenleistung dem Meister die Lohnkürzungsmöglichkeit zuzugestehen, zumal auch die entsprechenden in München bereits seit Jahresfrist bestehenden Bestimmungen zu Schwierigkeiten keinerlei Veranlassung gegeben haben . . . . ." Zitiert nach den Beiträgen zur Arbeiterstatistik Nr. 8, die Weiterbildung des Tarifvertrages im Deutschen Reich. Bearbeitet im Kaiserlichen Statistischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik, Seite 130. Berlin 1908, Karl Heymanns Verlag.

[11]) Fanny Imle, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland, Seite 151. Jena 1907, Gustav Fischer.

und den Angestellten, vorzugsweise den Handlungsgehilfen. Würden die Handlungsgehilfenorganisationen sich in der Weise ausbilden, daß von einer Beherrschung des Arbeitsmarktes die Rede sein könnte, dann wären Abmachungen mit dem sozial denkenden Teil der Prinzipalität möglich, welche der Schmutzkonkurrenz die Möglichkeit nähme, durch Hungergehälter und sonstige unlautere Machinationen der reellen Konkurrenz die Existenz zu untergraben. Derartige Abmachungen müßten notwendigerweise beim Lehrlingswesen einsetzen, die Dauer der praktischen Lehre mit einer Abschlußprüfung vor einem paritätischen Fachausschuß kollektiv regeln, womit die theoretische Unterlage für die Mindestleistung dessen gegeben würde, der als Handlungsgehilfe beschäftigt werden und ein tariflich festgelegtes Mindestgehalt beanspruchen will. Für minderwertige Leistungen, über die im Streitfalle ein paritätischer Tarifausschuß zu entscheiden hätte, müssen Streichungen dem Prinzipal zugestanden werden. Das Mindestgehalt könnte einheitlich für das ganze Reich oder doch für größere Bezirke normiert und durch Lokalzuschläge den örtlichen Verhältnissen angepaßt werden. Bezirkstarifämter als Berufungsinstanz bei nicht zusagenden Entscheidungen des örtlichen Tarifausschusses hätten endgültig zu befinden, während für die sonstigen prinzipiellen Streitfragen ein Haupttarifamt mit Zuständigkeit für das ganze Reich zu entscheiden hätte. Selbstverständlich dürfen derartige Abmachungen nicht zu einem starren Gesetz werden, sondern nur die Normativbestimmungen für Durchschnittsfälle abgeben. Es ist heute der Fall nicht selten, daß ein junger Mann nach Beendigung der Lehrzeit sich dem Geschäftsinhaber für eine ganz geringfügige Vergütung zur Verfügung stellt, weil er weniger Wert darauf legt, nunmehr als Vollkraft angesehen und mit einer Spezialtätigkeit betraut zu werden, als darauf, weiter zu lernen, seine Kenntnisse zu erweitern und abzurunden, gewisse Interna des Geschäftsbetriebes kennen zu lernen, um später auf Grund allseitiger Geschäftskenntnisse eine höhere Stellung ausfüllen zu können. Tüchtigeren und strebsamen jungen Leuten erscheint dies um so notwendiger, als in einer dreijährigen Lehrzeit bei der heutigen Geschäftsorganisation und Arbeitsteilung der Lehrling doch nur eine oberflächliche, nicht abgerundete Ausbildung findet. Diesen besten Kräften darf durch Tarifzwang nicht die Möglichkeit genommen werden, ein größeres Kapital für ihre Ausbildung anzulegen und sich dadurch den Weg in die oberen Stellungen zu bahnen. Ebensowenig darf der Tarifzwang soweit ausgedehnt werden, daß der Übertritt aus anderen Berufen ausgeschlossen wird. Auch wer keine praktische Lehre in einem kaufmännischen Geschäft, auf einem Bureau oder sonstwo durchgemacht hat, ist nicht selten in der Lage, einen Angestelltenposten nach kurzer Information voll auszufüllen und sich bald zu einer leitenden Stellung emporzuarbeiten. Es ist volkswirtschaftlich von großer Bedeutung,, daß ein Reservoir vorhanden ist, welches sogenannte gescheiterte

Existenzen aus anderen Berufen aufnimmt und ihnen Gelegenheit gibt, sich oftmals zu tüchtigen Arbeitskräften zu entwickeln. Gleichwohl könnte auf dem Wege kollektiver Abmachungen Vorsorge getroffen werden, daß die Einstellung derartiger Personen nicht zur Regel wird, Mißstände und Lohndrückereien hieraus nicht entstehen können.

Eine regelmäßige Gehaltssteigerung tariflich festzulegen mag für einzelne Gruppen der Privatbeamten durchführbar sein, z. B. für das Personal bei Krankenkassen, Rechtsanwälten, Versicherungsanstalten; generell ist diese Möglichkeit zu verneinen. Hier muß einerseits der eigenen Tüchtigkeit freie Bahn gelassen werden, andererseits dem Arbeitgeber die Entscheidung zustehen, ob auch ohne besondere Leistungen einem älteren Angestellten unter Berücksichtigung seines Alters, der Dauer seiner Tätigkeit im Geschäft, seiner Bedürfnisse, ein höheres Gehalt zu gewähren ist. Die heute in dieser Hinsicht bestehenden Verhältnisse mögen zum Teil nicht den Bedürfnissen ganz entsprechen; von allgemeinen Mißständen kann nicht die Rede sein. Hier schablonisieren zu wollen, müßte an der von uns behaupteten Zusammensetzung des Privatbeamtenstandes scheitern bzw. zu einer Benachteiligung der besten und wertvollsten Kräfte ausschlagen. Das Unternehmertum wird dahinzielenden Versuchen wohl auch entschiedenen Widerstand entgegensetzen.

Leichter als die Bestimmungen über Gehalt werden für die breite Masse der Privatbeamten sonstige Bestimmungen des Anstellungsvertrages kollektiv zu regeln sein: Die Bestimmungen über Kündigungsfristen, Arbeitszeit, Überarbeit, Sommerurlaub, Konkurrenzklausel, Erfinderrecht, Gehaltszahlung in Krankheitsfällen usw. Aber auch in diesen Fragen ist keineswegs eine Interessengemeinschaft aller Privatbeamten vorhanden. Die technischen Beamten, Bureaubeamten, Güterbeamten, deren Dienstvertrag sich nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung, des Bürgerlichen Gesetzbuches und des Gesinderechts regelt, würden es als einen Erfolg bezeichnen, wenn die fortgeschrittenen Normen des Handelsgesetzbuches, welche den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen regeln, durch kollektive Abmachungen mit den Arbeitgebern auf sie Anwendung fänden. Aber auch diese Bestimmungen haben nicht für alle gleiche Interessen. Die Kündigungsfrist des Handelsgesetzbuches wird für die Lösung des Dienstverhältnisses eines tüchtigeren, besonders leistungsfähigen Angestellten beiden Parteien zu kurz erscheinen. Die Normierung einer vierteljährlichen oder noch längeren Kündigungsfrist wird beiden Kontrahenten erwünscht sein, während bei dem niederen Personal die sechswöchentliche Kündigungsfrist nicht als Übelstand empfunden wird, am wenigsten vom Arbeitgeber. Die wichtige, überaus strittige Frage der Konkurrenzklausel wird für die untere Schicht der Angestellten auf dem Wege der tariflichen Abmachungen gelöst werden können, kaum für

die Anstellung höherer, leistungsfähigerer, besser bezahlter Personen. Eine Verständigung in dieser Frage zwischen den Arbeitgebern und den intransigenten gewerkschaftlichen Gehilfenorganisationen kann als ausgeschlossen betrachtet werden. Deren Forderung der grundsätzlichen Beseitigung jeder Konkurrenzklausel werden die Arbeitgeber nur soweit anerkennen, als es sich um Angestellte handelt, die in intimere Geschäftsverhältnisse keinen Einblick erhalten, mithin um diejenigen unteren Angestellten, für die wir allgemein eine generelle Regelung des Dienstverhältnisses als möglich bezeichnet haben. Eine derartige Verständigung würde auch im allgemeinen volkswirtschaftlichen Interesse liegen, da jede unnötige Erschwerung und Beschränkung der Freizügigkeit volkswirtschaftlich schädigend wirkt. Angestellte in gehobenen, verantwortlichen Stellen, die über die innere Organisation des Unternehmens, Fabrikationsmethoden, Bezugsquellen und Absatzverhältnisse, die Unterlagen der Selbstkostenberechnung, Kunden- und Agentenverzeichnisse Kenntnis erhalten, können durch den Übertritt zu einer illoyalen Konkurrenz oder durch eigene Verwertung der erlangten Kenntnisse dem Unternehmer schweren Schaden zufügen. Die Interessen gehen hier derart auseinander und sind so mannigfaltig, daß ein Schema kollektiver Abmachungen nicht in Frage kommen kann. Die Interessen der Angestellten auf diesem Gebiete zu wahren, ist Aufgabe der Gesetzgebung und hier nicht zu erörtern.

Dasselbe gilt vom Erfinderrecht. Die Erfindung dem Erfinder! fordern die Angestellten. Der Soziale Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellten verlangt die gesetzliche Sicherstellung des Eigentumsrechtes der Angestellten an den von ihnen herrührenden Erfindungen und Gewährleistung eines angemessenen Anteiles an dem Nutzen aus der praktischen Verwertung der Patente. Entgegengesetzt betonen die Unternehmer, daß die allgemeine Anerkennung des Rechtes der Angestellten auf ihre Erfindungen mit den Interessen der Arbeitgeber unvereinbar sei, daß in der Mehrzahl aller Fälle Erfindungen zurückzuführen sind „auf Anregungen, die von dem Milieu der im modernen Industriebetrieb zusammenwirkenden Kräfte ausgehen, auf das gemeinsame Zusammenarbeiten mehrerer oder vieler, und eine Summe von Erfahrungen zur Voraussetzung haben, die von den Etablissements — oft unter Aufwendung bedeutsamer Kosten — gesammelt sind und den Angestellten ohne Entgelt zur Verfügung stehen.“[12]) Auch an dieser Frage ist die untere subalterne Privatbeamtenschaft nicht interessiert. Ihre Interessen werden nicht beeinträchtigt, wenn die Frage des Erfinderrechts bei einer kollektiven Abmachung offen bleibt, wie ebenso die Unternehmerschaft Konzessionen machen kann, ohne sich zu schädigen.

---

[12]) Karl Sohlich, Der Erfinderschutz der technischen Privatangestellten. Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform, 27. Heft. Der Dienstvertrag der Privatangestellten II, Seite 72. Jena 1908, Gustav Fischer.

Der ingeniöse Kopf ist eine geschätzte Kraft und wird vom Unternehmer sehr bald in eine gehobene Stellung gebracht sein, um ihn dauernd seinem Unternehmen zu sichern. Die Regelung der beiderseitigen Anteile an Erfindungen werden dabei individuellen Abmachungen innerhalb der gesetzlichen Grenzen vorbehalten bleiben. Ob in dieser Hinsicht de lege ferenda Aenderungen notwendig erscheinen, scheidet hier aus.

Zusammenfassend ist zu sagen: Kollektive Abmachungen für die Gestaltung des Dienstvertrages solcher Privatbeamten, die sich in besseren, gehobenen Stellungen befinden oder solchen zustreben, deren Leistungen individueller Art sind und sich über ein gewisses Durchschnittsmaß erheben, liegen weder im Interesse der Arbeitnehmer, noch der Arbeitgeber, noch endlich der Volkswirtschaft. Der Individualismus ist die Quelle des wirtschaftlichen Fortschritts und muß auch auf dem Gebiete des Arbeitsvertrages sich voll entfalten können, wenn unserem Erwerbsleben schwere kulturelle Schädigung erspart werden soll. Für die Anstellungsverhältnisse der unteren Privatbeamten, die individuelle Leistungen nicht aufzuweisen haben, sind generelle Abmachungen möglich, indessen sind solche für die nächste Zukunft in allgemeiner Anwendung nicht zu erwarten. Die Organisationen dieser Gruppen, überaus gespalten, und die Bewegung, die eigene Organisation über das gemeinsame Ziel stellend, sich in den schärfsten Formen befehdend, haben sich bisher als für eine einheitliche Aktion wenig geeignet gezeigt. Inhalt und Form ihrer Forderungen lassen vielfach eine sozialpolitische Unreife erkennen, der für die nächste Zeit das richtige Augenmaß für das Erreichbare und die Gemeinsamkeit der Interessen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fremd bleiben wird. Solange die Organisationen der geistigen Arbeiter nicht ihre Pflicht erkennen, ethische Ziele aufzunehmen, die Charakterbildung ihrer Mitglieder zu pflegen, neben der Betonung des Rechtsstandpunktes die Erziehung ihrer Mitglieder zur rückhaltlosen Pflichterfüllung bis ins Kleinste als die höheren Aufgaben betrachten, muß der durch die Erweckung des Klassengeistes, Standesegoismus wie eines gewissen Machthungers eingebrachte Verlust an ideellen Werten höher eingeschätzt werden, als auf seiten der Organisation der eine oder andere errungene materielle Vorteil als Gewinn verbucht werden mag. Aus diesem Grunde ist zu erwarten, daß die Arbeitgeber auch tarifliche Abmachungen für die unteren Privatbeamten einstweilen grundsätzlich ablehnen werden. Bei der herrschenden Kräftezersplitterung innerhalb der Privatangestelltenorganisationen und den heutigen Verhältnissen des Arbeitsmarktes ist die Anwendung von Machtmitteln ausgeschlossen. Den Bestrebungen einzelner Organisationen zur Herbeiführung kollektiver Regelung der Anstellungsverhältnisse ist deshalb heute kaum ein günstiges Prognostikon zu stellen.

VII. Leitsätze.

1. Der Tarifvertrag ist eine Vereinbarung zwischen einer Mehrheit von Arbeitnehmern, die meist durch eine Berufsorganisation vertreten sind, und einem Arbeitgeber oder mehreren, meist gleichfalls durch einen wirtschaftlichen Zweckverband (Organisation) vertretenen Arbeitgebern über die Bedingungen künftiger Arbeitsverträge.

2. Begrifflich ist der Tarifvertrag auf jede Form des Arbeitsvertrages anwendbar, auch auf den Dienstvertrag der Privatbeamten.

3. Der individuelle Dienstvertrag einer breiten Schicht der Privatbeamten, deren wirtschaftliche Existenz ausschließlich von der Verwertung der Arbeitskraft abhängig ist, kommt unter ungünstigen Bedingungen zustande, so daß die wirtschaftliche Lage dieser subalternen Privatangestellten die der gewerblichen Lohnarbeiter kaum oder nicht übersteigt.

4. Der Abschluß von Tarifverträgen als Mittel zur besseren Gestaltung des individuellen Arbeitsvertrages ist Aufgabe moderner Gewerkschaftsarbeit. Ein einheitliches Streben zum Abschluß kollektiver Abmachungen und ein geschlossenes Einsetzen der Organisationskraft für dieses Ziel ist der heutigen Privatbeamtenbewegung, innerhalb der nur ein Teil der bestehenden Organisationen das Gewerkschaftsprinzip anerkannt hat, fremd.

5. Zur Sicherung eines Existenzminimums und sonstiger Vorteile im Dienstvertrag erscheinen Tarifverträge für die untere Schicht des Privatbeamtenstandes möglich, wünschens- und erstrebenswert. Der Tarifvertrag ist indessen überall da technisch schwierig oder unmöglich, privatwirtschaftlich und volkswirtschaftlich unbrauchbar bezw. schädlich, wo der Arbeitsleistung etwas Individuelles, Persönliches anhaftet.

Lebenslauf.

Ich wurde am 16. September 1878 zu Coblenz geboren, bin Preuße und katholischer Konfession. Meine Eltern sind der Gendarmerie-Wachtmeister Wilhelm Tewes in Sulzbach i. Taunus und dessen Ehefrau Susanna, geb. Wimmer.

Nach Besuch der Volksschule in Westerburg (Westerwald) absolvierte ich das Königliche Gymnasium in Hadamar, wo ich Ostern 1899 das Abiturientenexamen bestand, studierte zwei Semester an der Philosophisch-theologischen Lehranstalt zu Fulda, ein Semester an der Universität in München, drei Semester in Münster i. W. und ein Semester in Breslau. Nach Erfüllung meiner Militärpflicht war ich vom 1. Januar 1904 bis 31. März 1906 im Verwaltungsdienst der Vaterländischen Lebensversicherungsgesellschaft zu Elberfeld, vom 1. April bis 30. September 1906 in dem der Versicherungsgesellschaft Rhenania in Köln beschäftigt; gleichzeitig studierte ich als Hörer an der Städtischen Handelshochschule dieser Stadt. Seit dem 1. Oktober 1906 bin ich als Geschäftsführer des Verbandes katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands in Essen-Ruhr tätig.

Von maßgebendem Einfluß auf meine staatswissenschaftlichen Studien waren insbesondere die Herren Professoren Hitze und von Heckel in Münster i. W. und Sombart in Breslau, denen ich an dieser Stelle meinen herzlichen Dank ausspreche.

Essen-Ruhr, im Dezember 1909.

Wilhelm Tewes.